



Public Service Commission  
of Canada

Commission de la fonction publique  
du Canada

Government  
Publications

CA1

CS

-2008 E26

100 <sup>years</sup>  <sub>ans</sub>  
1908-2008

# The educational profile of appointees

A statistical study by the  
Public Service Commission of Canada

October 2008

Canada 

Public Service Commission of Canada  
300 Laurier Avenue West  
Ottawa, Ontario K1A 0M7  
Canada

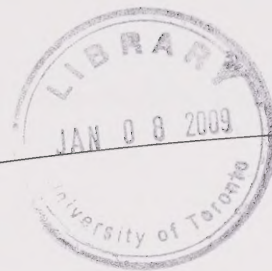
Information: 613-992-9562  
Facsimile: 613-992-9352

This paper is also available on our Web site at [www.psc-cfp.gc.ca](http://www.psc-cfp.gc.ca)

Cat. No. SC3-135/2008  
ISBN 978-0-662-05921-9

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented  
by the Public Service Commission of Canada, 2008





# **The educational profile of appointees**


A statistical study by the  
Public Service Commission of Canada

**October 2008**



## Errata

P. 13, Figure 6: in the legend, the white square should read “Non-Available Data” instead of “High School”.



Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115511545>



# Table of Contents

<b>Highlights</b>	<b>3</b>
<b>Introduction</b>	<b>5</b>
The role of the Public Service Commission of Canada in staffing	5
Background	5
<b>About the study</b>	<b>6</b>
Study objective	6
Source of data	6
Study approach	6
<b>Study findings</b>	<b>8</b>
External appointees have higher levels of educational attainment than internal appointees	8
Educational attainment varies significantly by occupational category	9
Younger appointees have high levels of educational attainment	11
Male appointees have high levels of educational attainment	14
Appointees in the National Capital Region are more likely to have a post-graduate degree	18
External appointees have higher levels of educational attainment than recruits from the temporary labour force	19
Commerce, management or business administration are the favoured fields of study	21
<b>Concluding remarks</b>	<b>22</b>
<b>Study team</b>	<b>22</b>
<b>Appendices</b>	
Appendix 1: Glossary	23
Appendix 2: Standards for Selection and Assessment	25
Appendix 3: Categories and professional groups	26
Appendix 4: Data quality	28

## List of figures

<b>Figure 1:</b> External appointments and internal appointments by level of education .....	8
<b>Figure 2:</b> External appointments by level of education and occupational category .....	10
<b>Figure 3:</b> Internal appointments by level of education and occupational category .....	10
<b>Figure 4:</b> External appointments by age and level of education .....	11
<b>Figure 5:</b> Internal appointments by age and level of education .....	12
<b>Figure 6:</b> External appointments – Scientific and Professional category by age and level of education .....	13
<b>Figure 7:</b> All appointees by gender and level of education .....	14
<b>Figure 8:</b> All appointments in the Technical category by gender and level of education .....	15
<b>Figure 9:</b> External appointments by level of education and gender .....	16
<b>Figure 10:</b> Internal appointments by level of education and gender .....	16
<b>Figure 11:</b> Internal appointments in the Administrative Services (AS) group by gender and level of education .....	17
<b>Figure 12:</b> Internal appointments in the Program Administration (PM) group by gender and level of education .....	17
<b>Figure 13:</b> Total appointments by level of education – NCR and regions .....	18
<b>Figure 14:</b> External appointments by level of education and region – Scientific and Professional category .....	19
<b>Figure 15:</b> External appointments and term to indeterminate movement by level of education .....	20

## List of tables

<b>Table 1:</b> Total survey respondents by type of appointment .....	7
<b>Table 2:</b> Distribution of survey responses by appointment type and age .....	11
<b>Table 3:</b> External and internal appointments by major field of study (university degree only) .....	21



## Highlights

This statistical study examines the educational profile of recruits appointed to the public service from the general public (external appointees) and employees appointed within the public service (internal appointees) through competitive processes.<sup>1</sup> The study is based on the Public Service Commission of Canada's (PSC) Survey of Appointments data from July 2000 through March 2005.

### What did the Public Service Commission find?

The study found that recruits had higher education levels than appointees already in the federal public service. It also found that employees appointed to the permanent public service work force from outside the public service had higher education levels than those from the temporary (term) work force.

The study also found that overall education levels were higher for appointees in knowledge-based categories compared with other categories; for younger appointees compared with older appointees; and for male appointees compared with female appointees.

- Fifty-five percent of those appointed to indeterminate (permanent) positions, external and internal appointees combined, had a university degree. More than two-thirds of those recruited externally had a university degree, compared with only half of internal appointees. In a similar vein, 29% of external appointees had a post-graduate degree, compared with 18% of internal appointees.
- Differences in the levels of education varied significantly across occupational categories. Virtually all appointees in the Scientific and Professional category had a university degree, compared with 54% in the Administrative and Foreign Service category, 40% in the Technical category, 21% in the Administrative Support category and 15% in the Operational category.
- While these differences in educational levels persist for both external and internal appointments, external appointees to the Administration and Foreign Service category have significantly higher levels of education than their internal counterparts. Within this category, 78% of external appointees had a university degree and 24% had a post-graduate degree. For internal appointees, the comparative figures are 48% and 11%, respectively. It is worth noting that this occupational category represented over half (51%) of all survey respondents over the study period.

---

<sup>1</sup> All appointments made over the study period were made under the previous *Public Service Employment Act* (PSEA). Since the coming into force of the current PSEA, the term "competitive" is no longer used to refer to staffing processes. The current PSEA refers to "advertised" and "non-advertised" processes. External appointment processes were restricted to those resulting in an indeterminate (permanent) appointment. Internal appointment processes were restricted to those resulting in an indeterminate promotion or a change in employment tenure from specified period (term) to indeterminate.

- For those newly appointed to the indeterminate work force, 69% of external appointees, and 46% of appointees from the temporary work force had a university degree. Similarly, 29% of external appointees had a post-graduate degree, compared with 16% of those appointed from the temporary work force.
- Overall, younger appointees had higher levels of education than their older counterparts. Sixty-eight percent of appointees aged 25 to 34 have a university degree, compared with 48% of those 35 to 44 and 43% of those 45 to 54.
- Overall, male appointees had higher levels of education than female appointees. Almost two thirds of male appointees had a university degree, compared with nearly half of female appointees. These differences are less pronounced in the case of external appointments.

## What is next?

The PSC will communicate the study findings to deputy heads and heads of human resources. It is our hope that managers and human resources planners will find this information useful as they look at their future staffing needs.



# Introduction

## The role of the Public Service Commission of Canada in staffing

The Public Service Commission of Canada (PSC) is an independent agency reporting to Parliament, mandated to safeguard the integrity of the public service staffing system and the political neutrality of the public service. In addition, the PSC recruits qualified Canadians from across the country. The PSC develops policies and guidelines to ensure that appointments are made according to the core value of merit and respect the staffing values of the *Public Service Employment Act* (PSEA). The PSC conducts evaluations, audits, studies and investigations to confirm the effectiveness of the staffing system and to make improvements when necessary. The PSC also provides staffing and assessment services to departments and agencies on a discretionary basis.

## Background

The level of educational attainment is a variable of considerable interest to human resources analysts. It is one component of the human capital that employees and prospective employees bring to the job. As these data are not available from centralized administrative systems, the PSC has added questions about education to the Survey of Appointments (SOA). This study provides a summary of the data collected through the SOA from July 2000 through March 2005.

Within the appointment process, it is managers who are responsible for setting the level of education required for each position, based on their knowledge of the requirements of the job. However, in most cases, the *Standards for Selection and Assessment* set out the minimum levels of education required for the occupational group to which the position being staffed belongs (see **Appendix 2**).<sup>2</sup> The minimum level of education required varies by occupational group and reflects the basic requirements deemed essential to perform the duties of the position. For example, for appointment to the Psychology (PS) group, the minimum requirement is “graduation with a master’s degree from a recognized university with specialization in personnel psychology, psychometrics, industrial psychology, clinical psychology or some other specialty relevant to the position.”

---

<sup>2</sup> The responsibility for setting these standards passed from the Public Service Commission of Canada to the Canada Public Service Agency with the coming into force of the current PSEA on December 31, 2005.



# About the study

## Study objective

The objective of this study is to examine the educational profile of recruits appointed to the public service from the general public (external appointees) and employees appointed within the public service (internal appointees) through competitive processes.<sup>3</sup> External appointment processes were restricted to those that resulted in an indeterminate (permanent) appointment. Internal appointment processes were restricted to those that resulted in an indeterminate promotion or a change in employment tenure from specified period (term) to indeterminate.

## Source of data

This study is based on data collected from the PSC's Survey of Appointments (SOA) during the period from July 2000 to March 2005. The period under study preceded the coming into force of the current *Public Service Employment Act* (PSEA) in December 2005.

The SOA is a semi-annual survey based on a random sample of appointments made in the previous six-month period. Over the study period, survey questionnaires were sent to 7 476 indeterminate appointees who were randomly selected from the PSC Job-based Analytical Information System (JAIS). Of the 7 476 indeterminate appointees surveyed, 3 992 provided information on their level of education and are included in this study. Twenty-five percent of respondents (1 016) were appointed to the public service from the general public (external appointment) and 75% (2 976) were employees appointed within the public service (internal appointment).

## Study approach

This study provides a descriptive analysis of the level of educational attainment of survey respondents over the survey period. The analysis examines the level of educational attainment using the following variables:

- Type of appointment: external *versus* internal appointments
- Occupational category
- Age
- Gender
- Region of appointment: National Capital Region *versus* regions
- External appointment *versus* term to indeterminate movement
- Field of study

---

<sup>3</sup> All appointments made over the study period were made under the previous PSEA. Since the coming into force of the current PSEA, the term "competitive" is no longer used to refer to staffing processes. The current PSEA refers to "advertised" and "non-advertised" processes.

The minimum level of educational attainment required for most occupational groups is set out in the *Standards for Selection and Assessment*. These minimum requirements have an effect on the resulting educational profiles of appointees within occupational categories. For example, nearly all positions classified as part of the Scientific and Professional category require a university degree. Therefore, *a priori* appointees in the Scientific and Professional category would be expected to be more highly educated than other employees. Consequently, while much of the following analysis is at the aggregate level, in all instances, the data have been grouped by occupational category. Significant exceptions to the aggregate trends are noted.

This study discusses three types of appointment processes (see **Table 1**): appointments of non-public servants to indeterminate (permanent) positions (external appointments); appointments from specified period (term) positions to indeterminate positions (term to indeterminate movement); and promotions from indeterminate positions to indeterminate positions (promotions). Other types of appointments, such as indeterminate-to-indeterminate lateral movement, deployments, acting appointments and term-to-term appointments, are beyond the scope of this study.

For most of the discussion that follows, the last two appointment types, term to indeterminate movement and promotions, are aggregated and labelled “internal appointments.”

**Table 1:** Total survey respondents by type of appointment

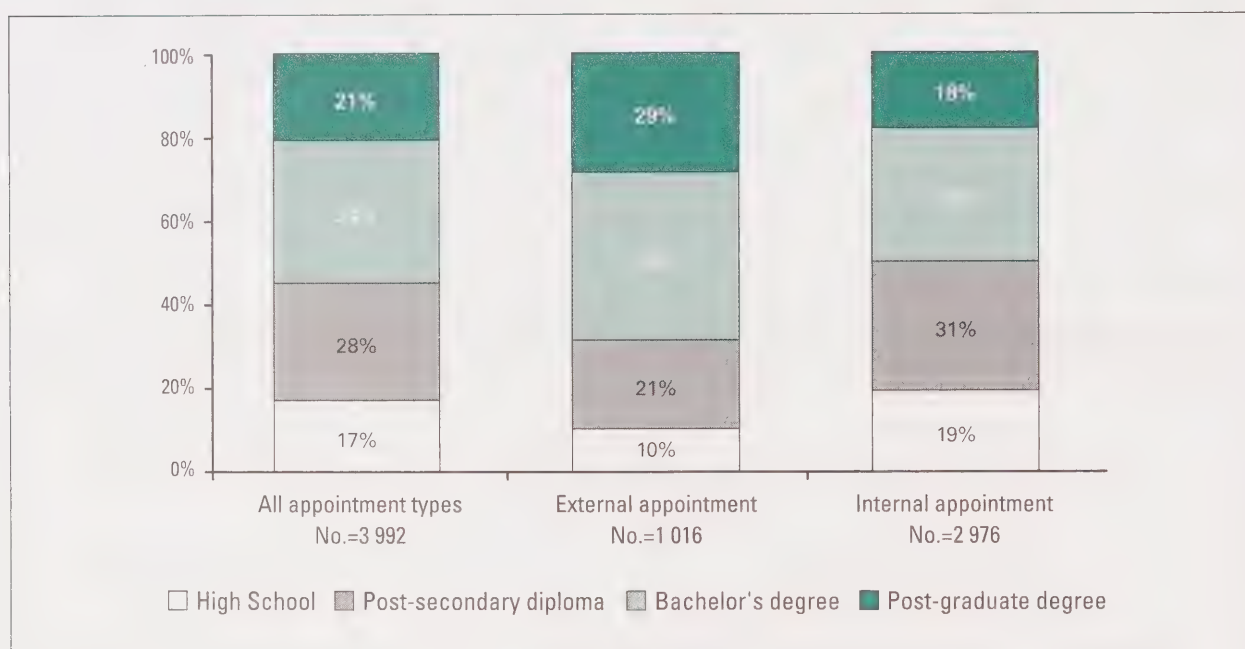
	No.
<b>Appointments to the public service – external appointments</b>	<b>1 016</b>
<b>Appointments within the public service – internal appointments</b>	<b>2 976</b>
Appointments from specified period to indeterminate positions (term to indeterminate movement)	
Indeterminate to indeterminate positions (promotions)	
<b>Total appointments</b>	<b>3 992</b>

## Study findings

### External appointees have higher levels of educational attainment than internal appointees

As indicated in **Figure 1**, 55% of survey respondents have a university degree. However, over two thirds (69%) of those recruited externally have a university degree compared with half (50%) of internal appointees. Furthermore, 29% of external appointees have a post-graduate degree compared with 18% of internal appointees.<sup>4</sup>

**Figure 1:** External appointments and internal appointments by level of education



**Source:** PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

**Note:** Percentages shown in graphs may not add up to 100% due to rounding.

The highest level of educational attainment for 28% of appointees is a post-secondary diploma and, for 17%, high school graduation. The share of appointees with post-secondary diplomas or high school as their highest level of educational attainment was significantly higher for internal appointees at 31% and 19%, respectively, than for their external counterparts (21% and 10%, respectively).

<sup>4</sup> Throughout this study, the reference to post-secondary diploma refers to post-secondary credentials other than university; post-graduate degree includes professional degrees beyond a bachelor's degree (e.g. medicine or dentistry).



## Educational attainment varies significantly by occupational category

As would be expected, the level of educational attainment varies significantly across occupational categories. Appointees to the Scientific and Professional category, for which a university degree is almost always required, are the most educated, with 98% having a university degree; 35% a bachelor's degree; 44% a master's degree; and 13% a doctorate.<sup>5</sup> The Administrative and Foreign Service category follows, with 54% of appointees having a university degree. For the Technical category, this percentage falls to 40%, showing a shift in favour of other post-secondary education, such as community college or technical training (46%). A significant share of appointees in both the Administrative Support and Operational categories also have a university degree — 21% and 15%, respectively. In these latter two categories, about a third of candidates have a high school education (34% and 32%, respectively) and about half have a post-secondary diploma (45% and 52%, respectively) [see **Figures 2 and 3**].

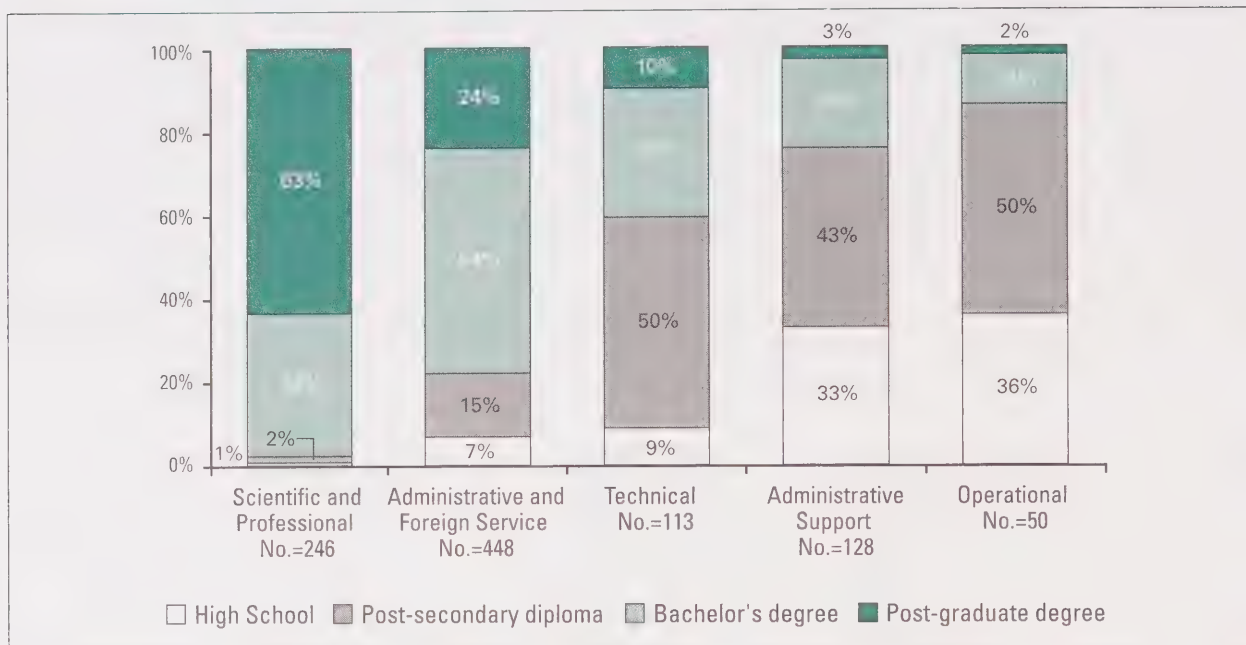
It should be noted that more than 90% of appointees in the Executive category have a university degree and over half have a post-graduate degree. The survey responses for this category are too minimal to analyze further.

While these differences in educational attainment persist for both external and internal appointments, external appointees to the Administration and Foreign Service category have significantly higher levels of education than their internal counterparts. Within this category, 78% of external appointees have a university degree and 24% have a post-graduate degree. For internal appointees, the comparative figures are 48% and 11%, respectively. It is worth noting that this occupational category represented over half (51%) of all survey respondents over the study period.

---

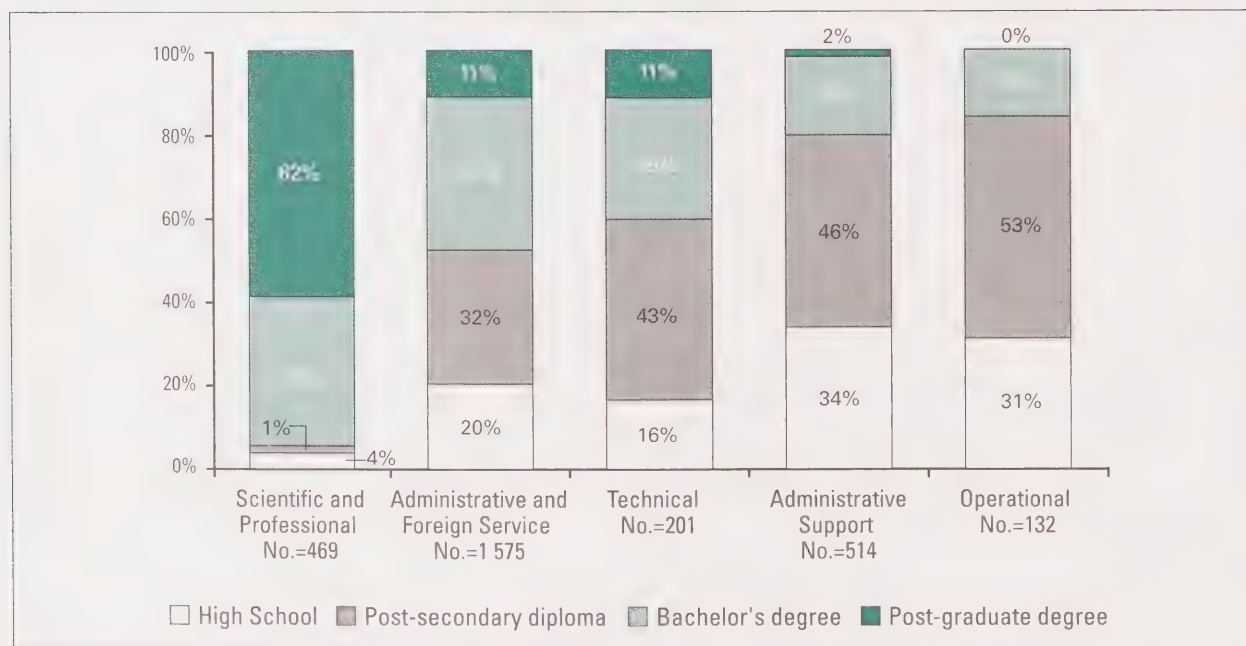
<sup>5</sup> The residual is made up of other professional degrees (e.g. medicine).

**Figure 2: External appointment by level of education and occupational category**



Source: PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

**Figure 3: Internal appointments by level of education and occupational category**



Source: PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

## Younger appointees have higher levels of educational attainment

Younger appointees have higher levels of educational attainment than their older counterparts. Sixty-eight percent of appointees aged 25 to 34 have a university degree, compared with 48% of those 35 to 44 and 43% of those 45 to 54. As would be expected, the age profile of external appointees is biased towards younger appointees (see **Table 2**). This factor contributes to the higher level of educational attainment for external appointees compared with internal appointees.

**Table 2:** Distribution of survey responses by appointment type and age

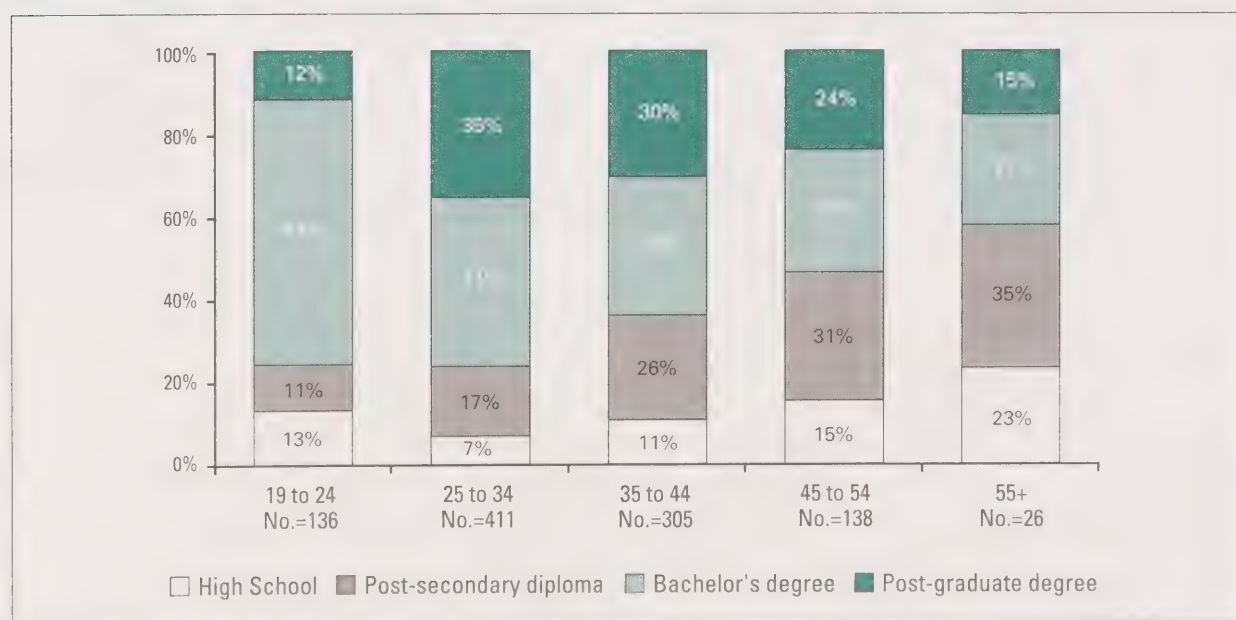
	Ages 19 to 24	Ages 25 to 34	Ages 35 to 44	Ages 45 to 54	Ages 55+	Total
External appointees	136 (13%)	411 (40%)	305 (30%)	138 (14%)	26 (3%)	1 016 (100%)
Internal appointees	118 (4%)	976 (33%)	1 091 (37%)	710 (24%)	80 (3%)	2 975 (100%)

**Source:** PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

**Excluded:** One observation with invalid date of birth.

With the exception of the oldest age cohort, external appointees in each age cohort have higher levels of educational attainment than their internal counterparts. As shown in **Figures 4 and 5**, 76% of external appointees aged 19 to 24 and aged 25 to 34 have a university degree. The comparable figures for internal appointees are 46% and 64% respectively. Similarly, it is noted that 63% of external appointees aged 35 to 44 and 54% of those aged 45 to 54 have a university degree compared with 44% and 42%, respectively, for internal appointees. It is notable that, for all but the oldest cohort, external appointees are much more likely than internal appointees to have a post-graduate degree.

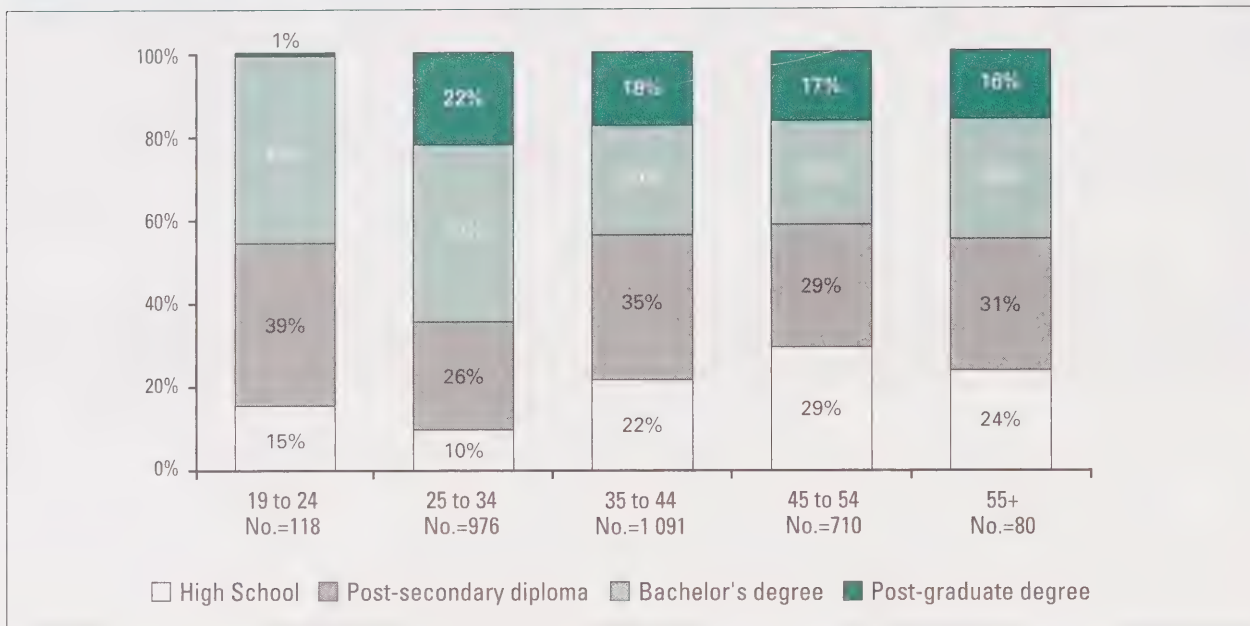
**Figure 4:** External appointments by age and level of education



**Source:** PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005



**Figure 5: Internal appointments by age and level of education**



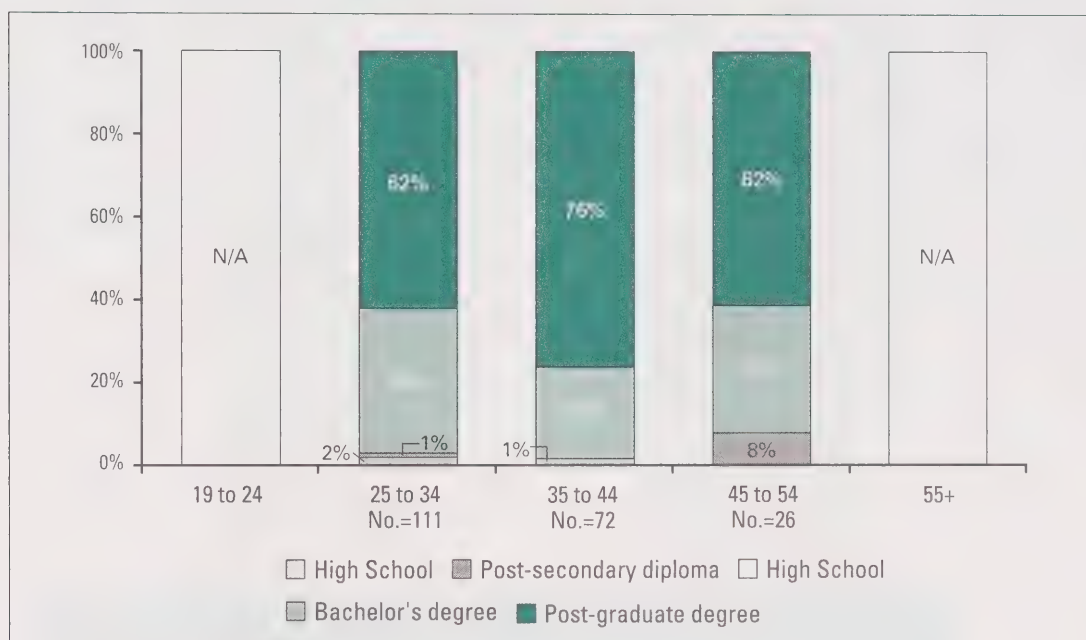
**Source:** PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

**Excluded:** One observation with invalid date of birth.

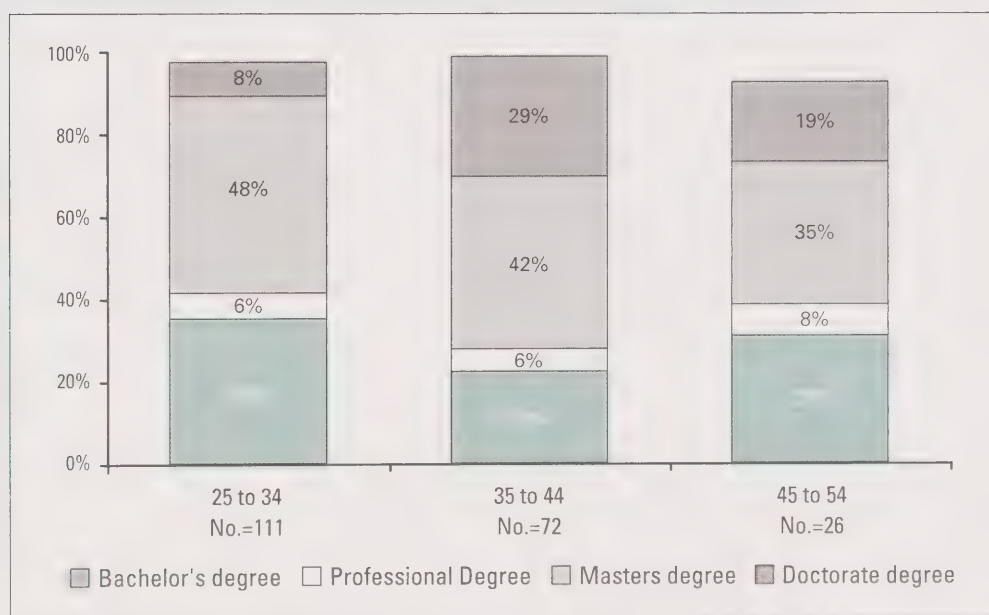
For the most part, the findings by occupational category are consistent with those described above. The single exception is the Scientific and Professional category. Within this category, study results show only small differences in the levels of educational attainment between external appointees and internal appointees. As might be expected, this category also boasts the largest number of post-graduate degrees.

In the case of external appointees, 48% of those aged 25 to 34 have a master's degree and another 8% have a doctorate (see **Figure 6**). While the share of external appointees with a master's degree decreases slightly to 42% for those aged 35 to 44, the share of doctorates climbs to 29%. Even within the 45 to 54-year age cohort, the share of post-graduate degrees remains over 50%. Important to understanding these findings is the fact that the Scientific and Professional category includes groups such as Medicine (MD) and Scientific Research (SE), which demand high levels of educational attainment as a prerequisite to entry into the group.

**Figure 6: External appointments – Scientific and Professional category by age and level of education**



**Breakdown  
of university  
degree by  
type**

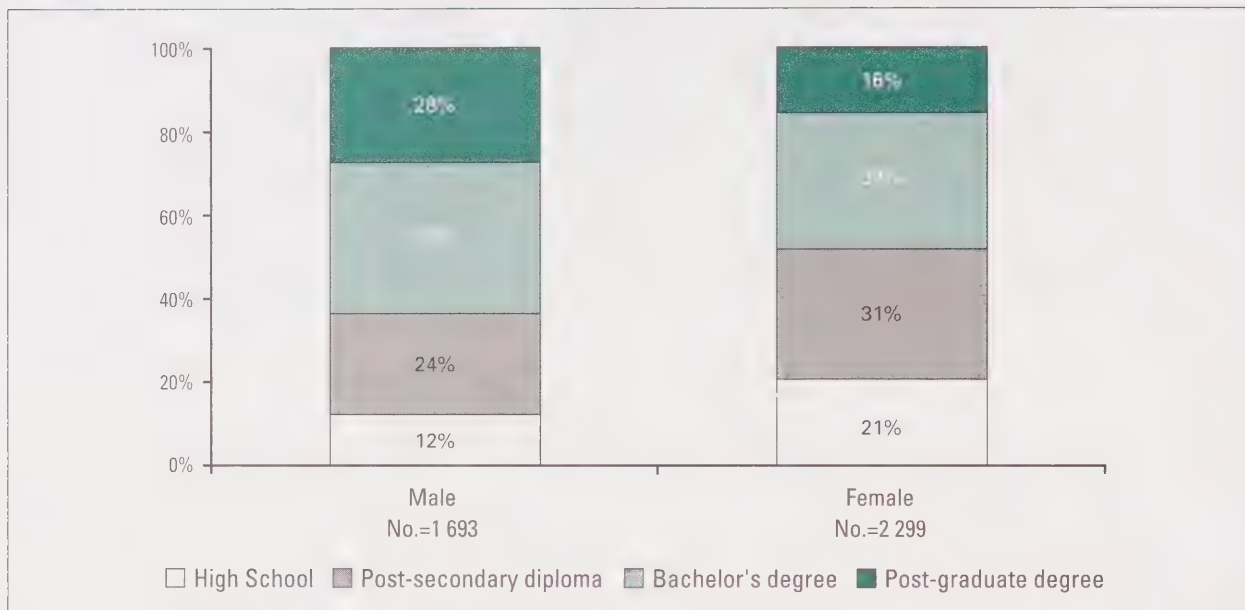


Source: PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

## Male appointees have higher levels of educational attainment

Sixty-four percent of male appointees have a university degree. The comparable figure for their female counterparts is 48% (see **Figure 7**). Similarly, 28% of male appointees have a post-graduate degree, compared with only 16% of female appointees.

**Figure 7:** All appointees by gender and level of education

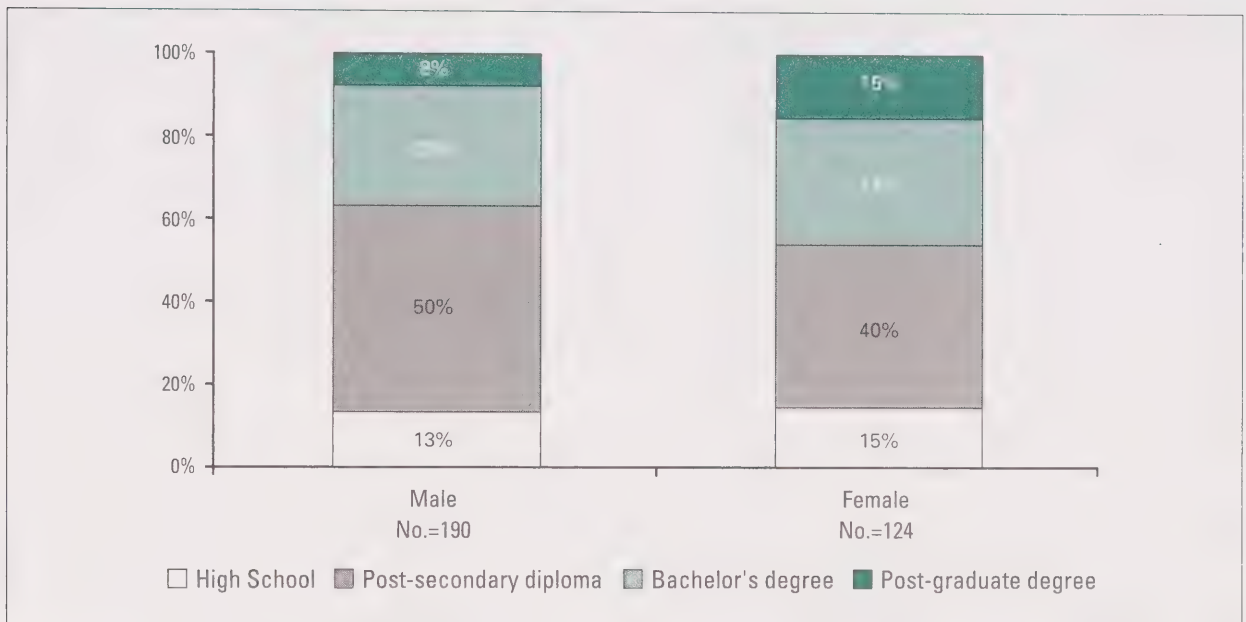


**Source:** PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

While these findings generally hold true across occupational categories, within the Technical category, the opposite is true. In this category, a larger percentage of female appointees (46%) than male appointees (37%) have a university degree (see **Figure 8**). Similarly, 15% of women, compared with only 8% of men, reported having a post-graduate degree.



**Figure 8:** All appointments in the Technical category by gender and level of education

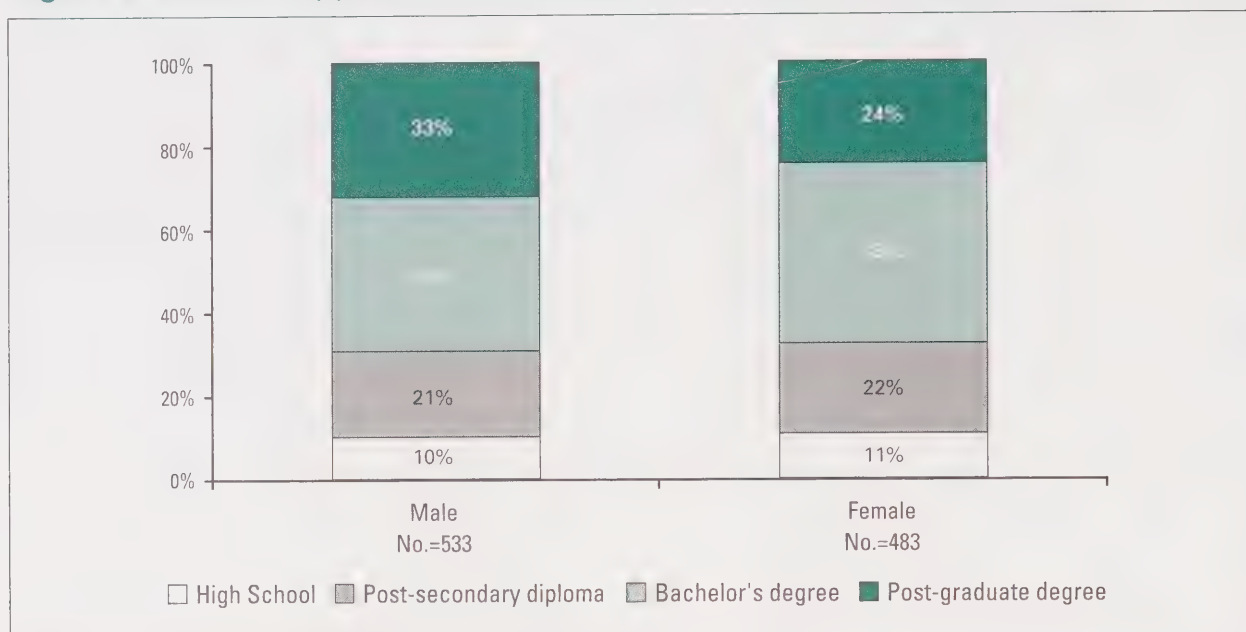


**Source:** PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

Male recruits are more highly educated than female recruits, but the difference is at the post-graduate level. Seventy percent of men have a university degree, 37% have a bachelor's degree and 33% have a post-graduate degree. Sixty-eight percent of women have a university degree, 43% have a bachelor's degree and 24% have a post-graduate degree (see **Figure 9**).<sup>6</sup> For internal appointments, the differences are more extreme. Sixty-one percent of male internal appointees have a university degree, compared with only 43% of female internal appointees (see **Figure 10**). Twenty-five percent of male internal appointees have a post-graduate degree, compared with 13% of female internal appointees.

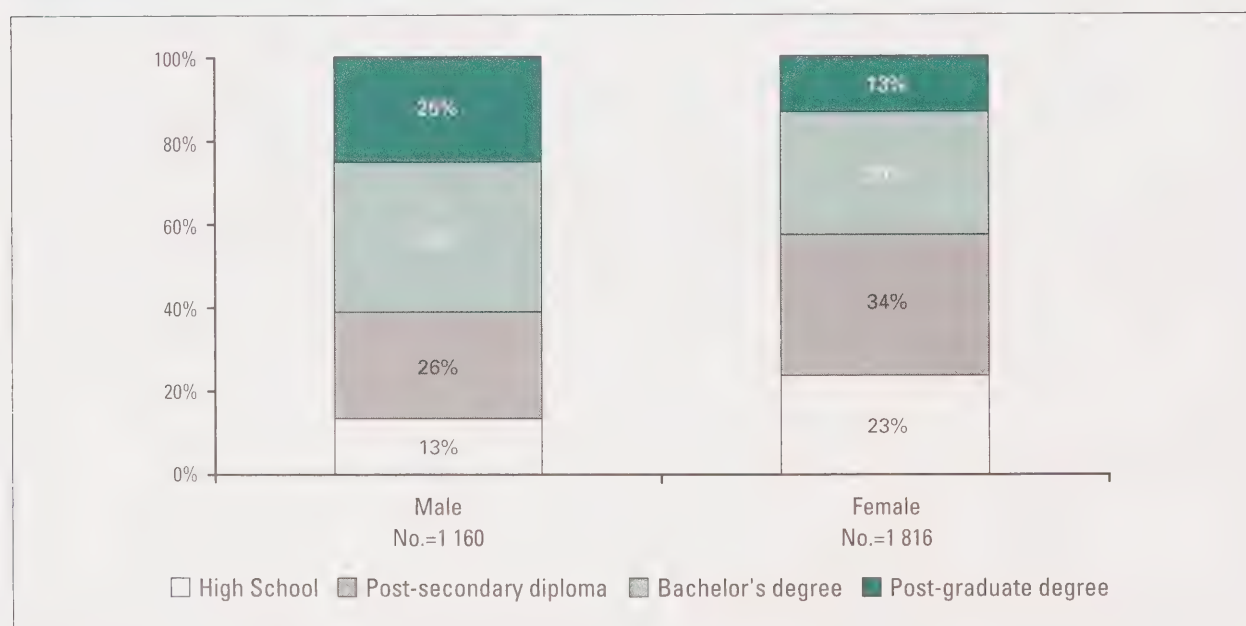
<sup>6</sup> Percents shown in graphs may not add up to 100% due to rounding.

**Figure 9: External appointments by level of education and gender**



Source: PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

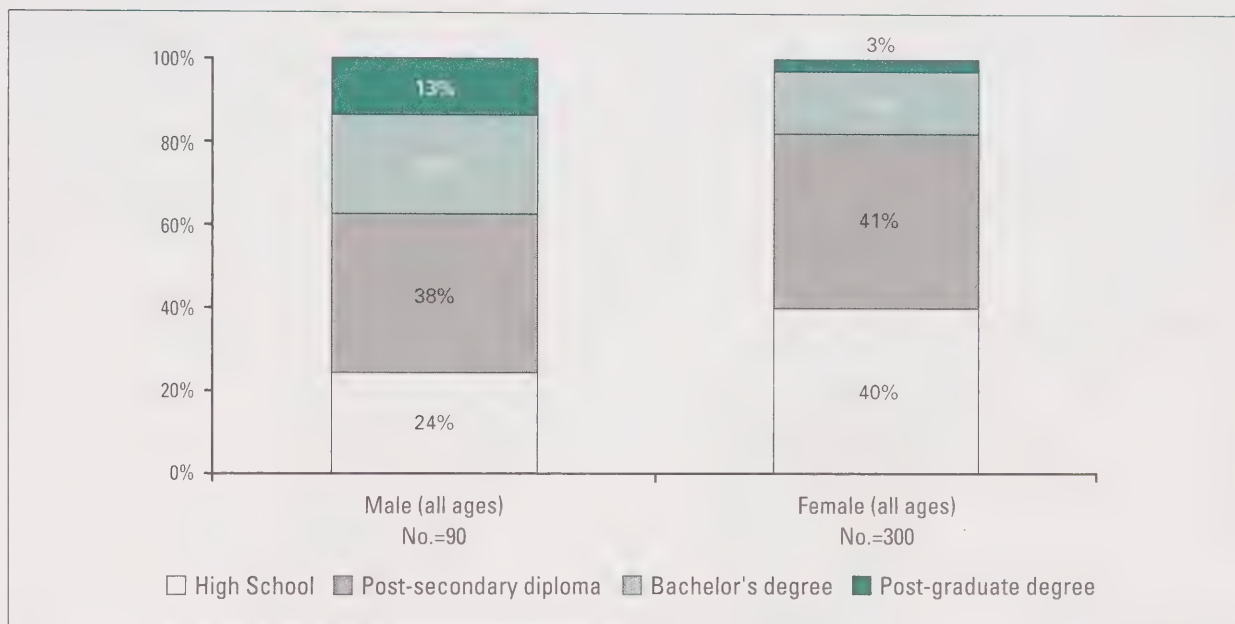
**Figure 10: Internal appointments by level of education and gender**



Source: PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

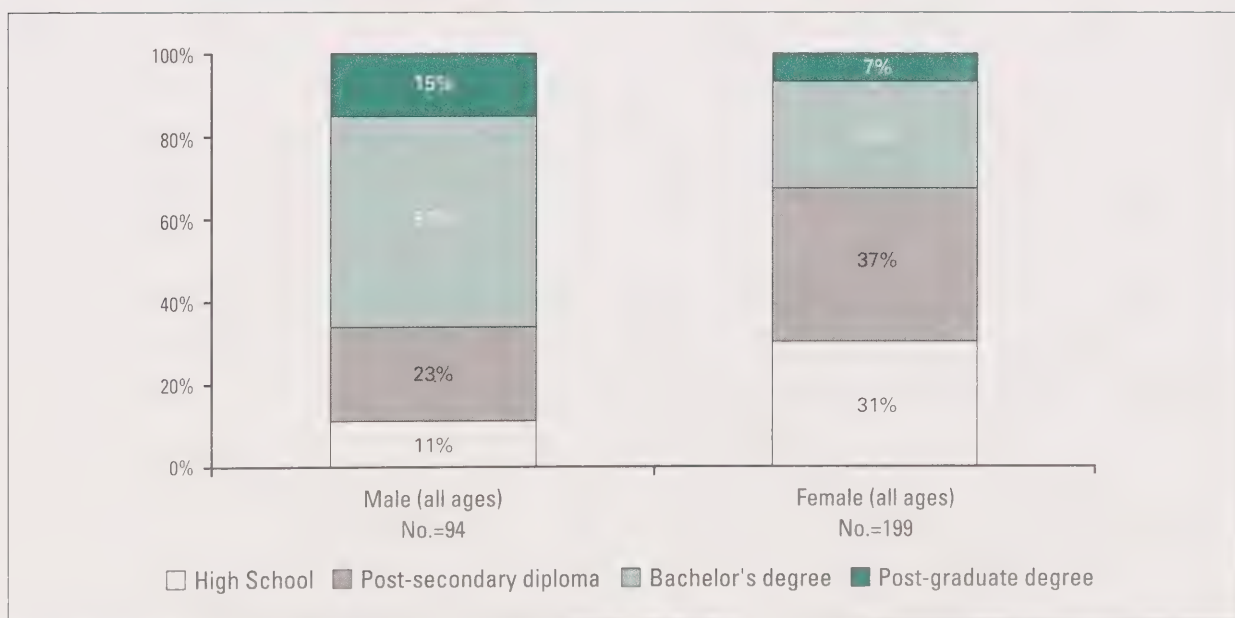
Among internal appointees, the educational gap between males and females is greatest within the Administrative and Foreign Service category and, especially, within the Administrative Services (AS) and Program Administration (PM) occupational groups, which dominate this category (see **Figures 11** and **12**). The share of male appointees with a university degree (38% for AS and 66% for PM) is more than double that of female appointees (19% for AS and 32% for PM).

**Figure 11:** Internal appointments in the Administrative Services (AS) group by gender and level of education



Source: PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

**Figure 12:** Internal appointments in the Program Administration (PM) group by gender and level of education



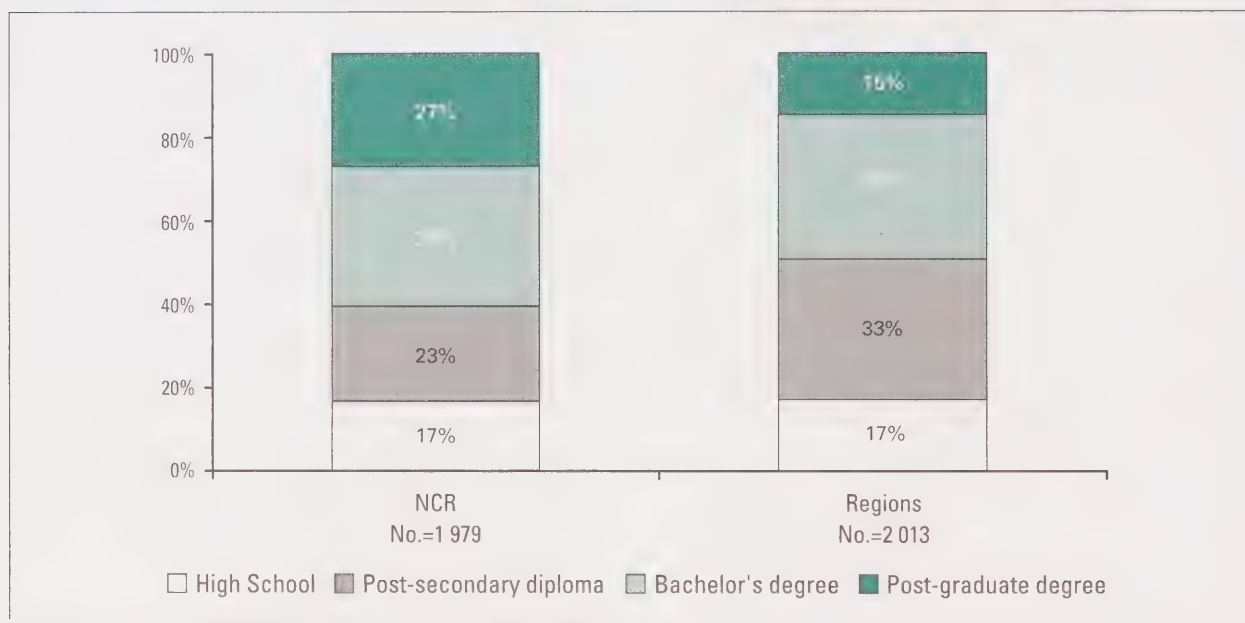
Source: PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005



## Appointees in the National Capital Region are more likely to have a post-graduate degree

Sixty-one percent of appointees in the National Capital Region (NCR) have a university degree, as compared with 49% in the regions (see **Figure 13**). Approximately one third of appointees in the NCR and in the regions have a bachelor's degree. However, 27% of NCR appointees have a post-graduate degree, compared with 15% of regional appointees. Non university post-secondary education appears to be more important in the regions than in the NCR — 33% of appointees in the regions have a post-secondary diploma, compared with 23% of appointees in the NCR.

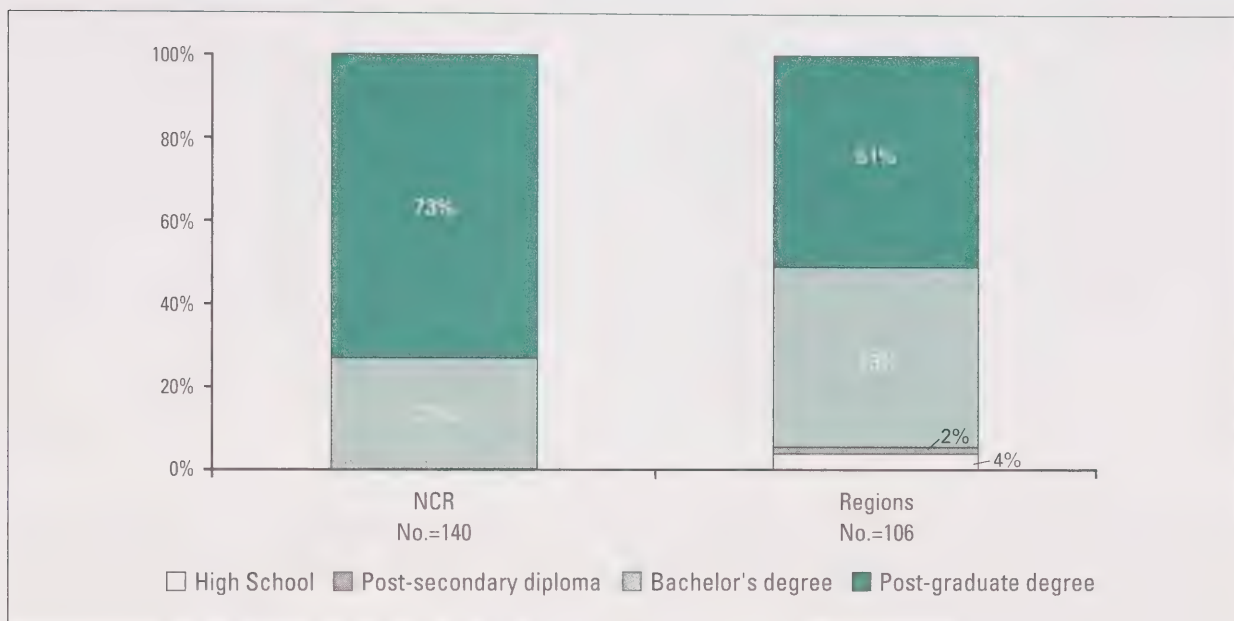
**Figure 13:** Total appointments by levels of education – NCR and regions



Source: PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

These higher levels of educational attainment in the NCR are most striking for external appointments in the Scientific and Professional category (see **Figure 14**). Within the Scientific and Professional category, 73% of external appointees in the NCR have a post-graduate degree, compared with only 51% of external appointees in the regions.

**Figure 14:** External appointments by level of education and region – Scientific and Professional category

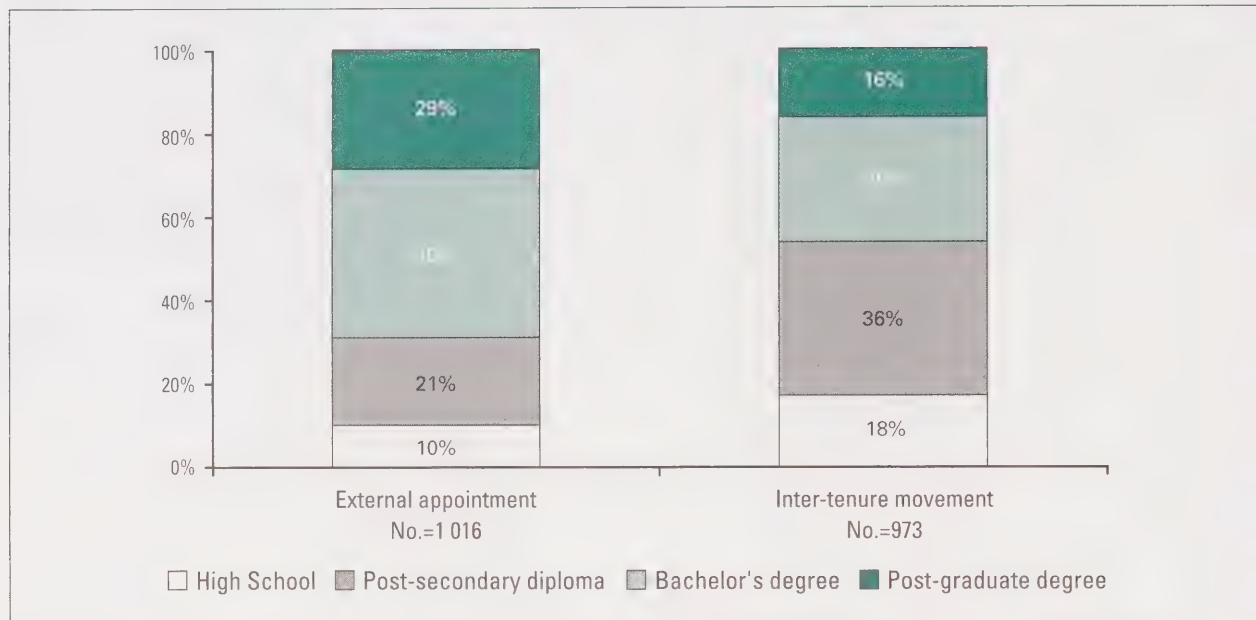


**Source:** PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

## External appointees have higher levels of educational attainment than recruits from the temporary labour force

To this point in the study, analysis has focused on external appointments compared with internal appointments. This section focuses on external appointments compared with recruitment from the temporary labour force (term to indeterminate movement). Previously in this analysis, term to indeterminate movement was included in internal appointments.

**Figure 15:** External appointments and term to indeterminate movement by level of education



Source: PSC Survey of Appointments, July 2000 to March 2005

Sixty-nine percent of external appointees have a university degree compared with only 46% of those recruited from the temporary work force (term to indeterminate movement) [see **Figure 15**]. Similarly, 29% of external appointees have a post-graduate degree compared with 16% of those recruited from the temporary work force.

While these results hold true for all categories with the exception of the Technical category, it is the differences in the Administrative and Foreign Service category that drive the trend. Within this category, 78% of external appointees have a university degree, compared with 54% of those recruited from the temporary work force. While the numbers are considerably smaller, the trend is reversed for the Technical category, in which only 41% of external appointees have a university degree, compared with 59% of those recruited from the temporary work force.



## Commerce, management or business administration are the favoured fields of study

**Table 3** lists the major fields of study declared by survey respondents for the period from July 2002 through March 2005 (earlier periods could not be included due to changes in the survey questions). Similar distributions are provided for external appointees and internal appointees. The top-ranked fields of study were commerce, management or business administration (26%), social sciences (16%) and engineering and applied sciences (10%). The share of respondents declaring these major fields of study was the same for external appointees and internal appointees for the first two of these categories. However, engineering and applied sciences figured more prominently in external appointments than in internal appointments. Computer and information sciences ranked third for internal appointments.

**Table 3:** External and internal appointments by major field of study (university degree only)

All occupational categories	All appointment types	External appointments	Internal appointments
Field of study	(No.=1 468)	(No.=425)	(No.=1 043)
	%	%	%
Commerce, management or business administration	26	27	26
Social sciences	16	16	16
Engineering and applied sciences	10	16	8
Computer or information sciences	8	6	9
Humanities	7	7	8
Law	6	6	6
Biological or agricultural science	6	7	5
Public administration	4	3	5
Fine and applied arts	4	3	4
Health professions	4	3	4
Education	3	2	3
Mathematics and physical sciences	3	2	3
Interdisciplinary or no specialization	3	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source: PSC Survey of Appointments, July 2002 to March 2005

## Concluding remarks

External appointees are better educated than their older internal counterparts. These differences persist across age cohorts. Male appointees in most occupational categories remain more highly educated than their female counterparts. However, these differences largely disappear when we look at younger external appointees. When staffing indeterminate positions, it is worth noting that the levels of educational attainment of those recruited from the temporary public service work force are, in general, lower than for those recruited from the general public.

This study provides a brief overview of the educational profile of appointees over a five year period. This overview provides useful information to managers and human resources planners as they look at their future staffing needs.

## Study team

### **Vice-President, Audit, Evaluation and Studies Branch:**

Mary Clennett

### **Director General, Appointment Information and Analysis Directorate:**

Jean-François Tardif

### **Manager:**

Carole Sage

### **Analysts:**

Bonita Coole-Stevenson

Kenneth Lyons

# Appendices

## Appendix 1: Glossary

### **External appointment** (Nomination externe):

The primary mechanism for replenishing the federal public service with members of the general public. This is primarily accomplished through open competitions.

### **Indeterminate (permanent) employment**

(Emploi pour une période indéterminée – emploi permanent):

Employment of no fixed duration, whether part-time, full-time or seasonal.

### **Level of educational attainment** (Niveau de scolarité):

Academic, vocational or technical studies and training acknowledged through official documentation from, or accepted by, a recognized Canadian educational institution. Secondary high school includes a diploma or equivalent. Post-secondary education (diploma) includes:

- a registered apprenticeship, trade or vocational certificate or diploma;
- a certificate or diploma from a community college, CEGEP or technical institute; or
- a university diploma or certificate below the bachelor's level.

Examples of a professional degree include medicine, dentistry and veterinary medicine.

### **Major field of study** (Domaine d'études principal):

The major field of post-secondary study at a recognized Canadian educational institution.

### **Occupational category** (Catégorie professionnelle):

A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required. There are six occupational categories: Executive; Scientific and Professional; Technical; Administrative and Foreign Service; Administrative Support and Operational.

### **Occupational group** (Groupe professionnel):

A grouping used for classification, comprised of similar kinds of work requiring similar skills.

### **Regions** (Régions):

All areas of Canada other than the National Capital Region.



**Specified term employment** (Emploi pour une durée déterminée):

Part-time or full-time employment of a fixed duration.

**Term to indeterminate movement**

(Mouvement de personnes occupant un poste de durée déterminée à un poste pour une période indéterminée):

Appointments from specified period (term) positions to indeterminate (permanent) positions through promotion or lateral movement.

A complete list of the Glossary is available at  
<http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/gls/index-eng.htm>.

## Appendix 2: Standards for Selection and Assessment

The *Standards for Selection and Assessment* were applicable to most occupational groups. Over the study period, they were established by the Public Service Commission pursuant to section 12 of the *Public Service Employment Act*, R.S., 1985, c.P-33 (PSEA). These standards set out generic and group-specific qualifications that establish the minimum judged necessary to equip a person for a group of positions within an occupational group. Respecting these standards, and building on them based on the work to be performed in the actual position being staffed, allows managers to create a Statement of Qualifications, which provides the basis for selection based on merit.

For information on the *Standards for Selection and Assessment*, including standards for education by occupational category and group for the period covered in this study, please refer to the PSC Web site at <http://www.psc-cfp.gc.ca/plcy-pltq/staf-dot/selection/grp-eng.htm>. The responsibility for setting these standards passed to the Canada Public Service Agency (CPSA) with the coming into force of the current PSEA on December 31, 2005. The *Qualification Standards*, as they are now called, can be found on the CPSA Web site at <http://www.psagency-agencefp.gc.ca/gui/squn-eng.asp>.

## Appendix 3: Categories and professional groups

The following categories and groups are represented in the data.

Category	Group
Executive	■ Executive (EX, GX)
Scientific and Professional	■ Agriculture (AG) ■ Architecture and Town Planning (AR) ■ Auditing (AU) ■ Biological Sciences (BI) ■ Chemistry (CH) ■ Dentistry (DE) ■ Defence Scientific Service (DS) ■ Education (ED) ■ Engineering and Land Surveying (EN) ■ Economics, Sociology and Statistics (ES) ■ Forestry (FO) ■ Historical Research (HR) ■ Home Economics (HE) ■ Law (LA) ■ Library Science (LS) ■ Mathematics (MA) ■ Medicine (MD) ■ Meteorology (MT) ■ Nursing (NU) ■ Nutrition and Dietetics (ND) ■ Occupational and Physical Therapy (OP) ■ Pharmacy (PH) ■ Physical Sciences (PC) ■ Psychology (PS) ■ Scientific Regulation (SG) ■ Scientific Research (SE) ■ Social Work (SW) ■ University Teaching (UT) ■ Veterinary Medicine (VM)
Administrative and Foreign Service	■ Administrative Services (AS) ■ Commerce (CO) ■ Computer Systems Administration (CS) ■ Financial Administration (FI) ■ Foreign Service (FS) ■ Information Services (IS) ■ Leadership Programs (PL) ■ Management Trainee Program (MM) ■ Organization and Methods (OM) ■ Personnel Administration (PE) ■ Purchasing and Supply (PG) ■ Program Administration (PM) ■ Translation (TR) ■ Welfare Programs (WP)

Category	Group
Technical	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Air Traffic Control (AI)</li> <li>■ Aircraft Operations (AO)</li> <li>■ Drafting and Illustration (DD)</li> <li>■ Educational Support (EU)</li> <li>■ Electronics (EL)</li> <li>■ Engineering and Scientific Support (EG)</li> <li>■ General Technical (GT)</li> <li>■ Photography (PY)</li> <li>■ Primary Products Inspection (PI)</li> <li>■ Radio Operations (RO)</li> <li>■ Ship's Officers (SO)</li> <li>■ Social Science Support (SI)</li> <li>■ Technical Inspection (TI)</li> </ul>
Administrative Support	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Clerical and Regulatory (CR)</li> <li>■ Communications (CM)</li> <li>■ Data Processing (DA)</li> <li>■ Office Equipment Operation (OE)</li> <li>■ Secretarial, Stenographic, Typing (ST)</li> </ul>
Operational	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Correction (CX)</li> <li>■ Firefighters (FR)</li> <li>■ General Labour and Trades (GL)</li> <li>■ General Services (GS)</li> <li>■ Heat, Power &amp; Stationary Plant Ops. (HP)</li> <li>■ Hospital Services (HS)</li> <li>■ Lightkeepers (LI)</li> <li>■ Printing Operations (PR)</li> <li>■ Ship's Crews (SC)</li> <li>■ Ship Repair (SR)</li> </ul>

A complete list of occupational categories and groups is available at <http://www.psagency-agencefp.gc.ca/cla/def-eng.asp>.



## Appendix 4: Data quality

The response rate introduces two potential sources of error. The first is error due to self-selection; the other is due to non-proportional sample distributions. The first source of error cannot be corrected, but non-proportional sample distributions can be corrected using appropriate weights. For this study, the potential for error in calculating population estimates using unweighted data was not considered large enough to cause material error, except perhaps in the relative weights of internal versus external competitive appointments, where insufficient information was available. Hence, unweighted estimates were reported, with results disaggregated by external and internal appointments.

While overall population estimates are considered accurate, some estimates of subgroups should be interpreted with caution as they are based on small samples. As a general guideline, we recommend that any findings based on samples smaller than 30 should be interpreted with caution.









Le taux de réponse présente deux sources potentielles d'erreur : l'autosélection et la distribution non proportionnelle de l'échantillon. La première source d'erreur ne peut pas être corrigée, mais la seconde peut l'être en utilisant des pondérations appropriées. Dans le cadre de cette étude, on a estimé que le recours à des données non pondérées ne risquait pas de se traduire par des erreurs matérielles dans les estimations de populations, sauf peut-être au chapitre des poids relatifs des nominations internes par rapport aux nominations externes, un domaine où l'information disponible n'était pas suffisante. Par conséquent, les données publiées sont celles non pondérées, ce qui comprend une répartition des résultats entre nominations externes et internes.

Quoique les estimations de populations soient considérées exactes, certaines estimations de sous-groupes devraient être interprétées avec prudence, car elles sont basées sur de petits échantillons. Comme ligne directrice générale, nous recommandons donc que toute conclusion dérivée d'un échantillon de moins 30 observations soit interprétée avec prudence.

Catégorie	Groupe
Technique	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contrôle de la circulation aérienne (AI)</li> <li>■ Dessin et illustration (DD)</li> <li>■ Electronique (EL)</li> <li>■ Inspection des produits primaires (PI)</li> <li>■ Inspection technique (TI)</li> <li>■ Navigation aérienne (AO)</li> <li>■ Officiers et officières de navire (SO)</li> <li>■ Photographie (PY)</li> <li>■ Radiotélégraphie (RO)</li> <li>■ Soutien de l'enseignement (EU)</li> <li>■ Soutien des sciences sociales (SI)</li> <li>■ Soutien technique et scientifique (EG)</li> <li>■ Techniciens divers (GT)</li> </ul>
Soutien administratif	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Commis aux écritures et aux règlements (CR)</li> <li>■ Communications (CM)</li> <li>■ Mécanographie (OE)</li> <li>■ Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)</li> <li>■ Traitement des données (DA)</li> </ul>
Exploitation	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)</li> <li>■ Equipage de navire (SC)</li> <li>■ Gardiens de phare (LI)</li> <li>■ Manœuvres et personnes de métier (GL)</li> <li>■ Pompiers (FR)</li> <li>■ Réparation des navires (SR)</li> <li>■ Services correctionnels (CX)</li> <li>■ Services d'imprimerie (PR)</li> <li>■ Services divers (GS)</li> <li>■ Services hospitaliers (HS)</li> </ul>

Vous trouverez la liste complète des catégories et groupes professionnels à l'adresse suivante : <http://www.psagency-agencefp.gc.ca/cia/def-fra.asp>.

## Annexe 3 – Catégories et groupes professionnels

Les catégories et groupes professionnels suivants seront présentés dans les données.

Catégories	Groupe
Direction	■ Direction (EX)
Scientifique et professionnelle	■ Agriculture (AG) ■ Architecture et urbanisme (AR) ■ Art dentaire (DE) ■ Bibliothéconomie (LS) ■ Chimie (CH) ■ Droit (LA) ■ Economique, sociologie et statistique (ES) ■ Enseignement (ED) ■ Enseignement universitaire (UT) ■ Ergothérapie et physiothérapie (OP) ■ Génie et arpentage (EN) ■ Mathématiques (MA) ■ Médecine (MD) ■ Médecine vétérinaire (VM) ■ Météorologie (MT) ■ Pharmacie (PH) ■ Psychologie (PS) ■ Recherche historique (HR) ■ Recherche scientifique (SE) ■ Réglementation scientifique (SG) ■ Sciences biologiques (BI) ■ Sciences domestiques (HE) ■ Sciences forestières (FO) ■ Sciences infirmières (NU) ■ Sciences physiques (PC) ■ Service scientifique de la défense (DS) ■ Service social (SV) ■ Vérification (AU)
Administration et service extérieur	■ Achat et approvisionnement (PG) ■ Administration des programmes (PM) ■ Commerce (CO) ■ Gestion des finances (FI) ■ Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS) ■ Gestion du personnel (PE) ■ Organisation et méthodes (OM) ■ Programmes de bien-être social (WP) ■ Service extérieur (FS) ■ Services administratifs (AS) ■ Services d'information (IS) ■ Stagiaires en gestion (MM) ■ Traduction (TR)

## Annexe 2 – Normes de sélection et d'évaluation

Les Normes de sélection et d'évaluation s'appliquaient à la plupart des groupes professionnels. Au cours de la période visée par l'étude, elles étaient établies par la Commission de la fonction publique (CCFP), conformément à l'article 12 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), L.R., 1985, ch. P-33. Ces normes établissaient les qualifications générales et spécifiques d'un groupe qui définissaient le minimum jugé nécessaire pour qu'une personne soit qualifiée pour un ensemble de postes au sein d'un groupe professionnel. En respectant ces normes et en s'inspirant d'elles, tout en prenant en considération le travail à exécuter pour un poste réel à doter, un gestionnaire pouvait créer un énoncé de qualités qui jetait les bases de la sélection fondée sur le mérite.

Pour tout renseignement sur les Normes de sélection et d'évaluation, y compris les normes en matière d'études selon la catégorie et le groupe professionnels pour la période visée par cette étude, veuillez consulter le site Web de la CFP à l'adresse suivante : <http://www.psc-cfp.gc.ca/plcy-pltq/staf-dot/selection/grp-fra.htm>. De plus, depuis l'entrée en vigueur de la LEFP le 31 décembre 2005, c'est maintenant à l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC) qu'il incombe d'établir ces normes. Les Normes de qualification, comme on les appelle aujourd'hui, sont accessibles sur le site Web de l'AFPC : <http://www.psc-cfp.gc.ca/gui/squn-fra.asp>.



## Niveau de scolarité (Level of educational attainment) :

études ou formations scolaires, professionnelles ou techniques reconnues dès la délivrance ou l'approbation d'un document officiel par un établissement d'enseignement canadien reconnu. Les études secondaires correspondent à un diplôme ou à son équivalence. Les études postsecondaires (diplôme) comprennent les titres suivants :

- un certificat ou un diplôme d'apprentissage, de compétences ou de formation professionnelle enregistré;
- un certificat ou un diplôme d'un collège communautaire, d'un cégep ou d'un institut technique;
- un diplôme universitaire ou un certificat de niveau préuniversitaire.

Un diplôme d'études professionnelles est, par exemple, un grade en médecine, en dentisterie ou en médecine vétérinaire.

## Nomination externe (External appointment) :

principal mécanisme de renouvellement de la fonction publique fédérale faisant appel aux membres du grand public. Ce type de nomination se fait principalement par l'entremise de concours publics.

## Régions (Regions) :

Toutes les régions du Canada, sauf la région de la capitale nationale.

Vous trouverez un glossaire complet à l'adresse suivante : <http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/gls/index-fra.htm>

**Catégorie professionnelle** (Occupational category) :

grand éventail de familles d'emploi caractérisées par la nature des fonctions exercées et le niveau de scolarité préalable. On compte six catégories professionnelles : Direction, Scientifique et professionnelle, Technique, Administration et service extérieur, Soutien administratif, et Exploitation.

**Domaine d'études principal** (Major field of study) :

principal domaine dans lequel des études postsecondaires ont été réalisées à un établissement d'enseignement canadien reconnu.

**Emploi de durée déterminée** (Specified term employment) :

emploi à temps partiel ou à temps plein pendant une durée déterminée.

**Emploi pour une période indéterminée – emploi permanent**

(Indeterminate – permanent – employment) :

emploi à temps plein ou à temps partiel (y compris saisonnier) dont la durée n'est pas déterminée.

**Groupe professionnel** (Occupational group) :

regroupement constitué aux fins de classification qui englobe des fonctions similaires exigeant des compétences semblables.

**Mouvement de personnes occupant un poste de durée déterminée à un poste pour une période indéterminée** (Term to indeterminate movement) :

nomination dans le cadre de laquelle une personne qui occupe un poste de durée déterminée obtient un poste pour une période indéterminée (emploi permanent) grâce à une promotion ou à un déplacement latéral.

Les personnes nommées provenant de l'extérieur de la fonction publique sont plus scolarisées que leurs aînés nommés à l'intérieur. On remarque également cette différence dans tous les groupes d'âge. En outre, dans la plupart des catégories professionnelles, les hommes sont plus scolarisés que les femmes. Toutefois, cet écart est très peu perceptible lorsqu'on examine le niveau de scolarité des jeunes personnes nommées provenant de l'extérieur. En ce qui a trait à la dotation de postes pour une période indéterminée, il est bon de noter que le niveau de scolarité des recrues provenant de l'effectif temporaire de la fonction publique est, en général, moins élevé que celui des personnes provenant du grand public.

La présente étude fournit un bref aperçu du profil scolaire des personnes nommées sur une période de cinq ans. Il s'agit donc d'une source d'information qui pourrait être utile aux gestionnaires et aux planificateurs des ressources humaines au moment d'examiner leurs besoins futurs en matière de dotation.

## Équipe chargée de l'étude

Vice-présidente, Direction générale de la vérification, de l'évaluation et des études : Mary Clennett

Directeur général, Direction de l'information sur les nominations et de l'analyse : Jean-François Tardif

Gestionnaire : Carole Sage

Analystes : Bonita Coole-Stevenson  
Kenneth Lyons

# Commerce, gestion ou administration des affaires : domaines d'études privilégiés

Le **tableau 3** énumère les principaux domaines d'études mentionnés par les répondants lors du sondage portant sur la période de juillet 2002 à mars 2005 (les périodes précédentes n'ont pu être incluses dans le tableau en raison de modifications apportées aux questions du sondage). Une répartition similaire est également fournie dans le cas des nominations externes et de celles internes. Les domaines d'études les plus populaires ont été le commerce, la gestion ou l'administration des affaires (26 %), les sciences sociales (16 %), et le génie et les sciences appliquées (10 %). La proportion des répondants qui ont déclaré avoir étudié dans ces principaux domaines d'études était la même au chapitre des nominations externes et de celles internes dans les deux premières catégories. Toutefois, on retrouve le génie et les sciences appliquées plus fréquemment lors des nominations externes et de celles internes. En ce qui a trait aux nominations internes, le domaine de l'informatique et des sciences de l'information arrivait au troisième rang.

**Tableau 3 : Nominations externes et internes selon le domaine d'études principal (les titulaires d'un diplôme universitaire seulement)**

Toutes les catégories professionnelles	Tous les types de nominations	Nominations externes	Nominations internes
Domaine d'études	(Nbre = 1 468)	(Nbre = 425)	(Nbre = 1 043)
	%	%	%
Commerce, gestion ou administration des affaires	26	27	26
Sciences sociales	16	16	16
Génie et sciences appliquées	10	16	8
Informatique ou sciences de l'information	8	6	9
Lettres et sciences humaines	7	7	8
Droit	6	6	6
Sciences biologiques ou agricoles	6	7	5
Administration publique	4	3	5
Beaux-arts et arts appliqués	4	3	4
Sciences de la santé	4	3	4
Education	3	2	3
Mathématiques et sciences physiques	3	2	3
Études interdisciplinaires ou aucune spécialisation	3	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

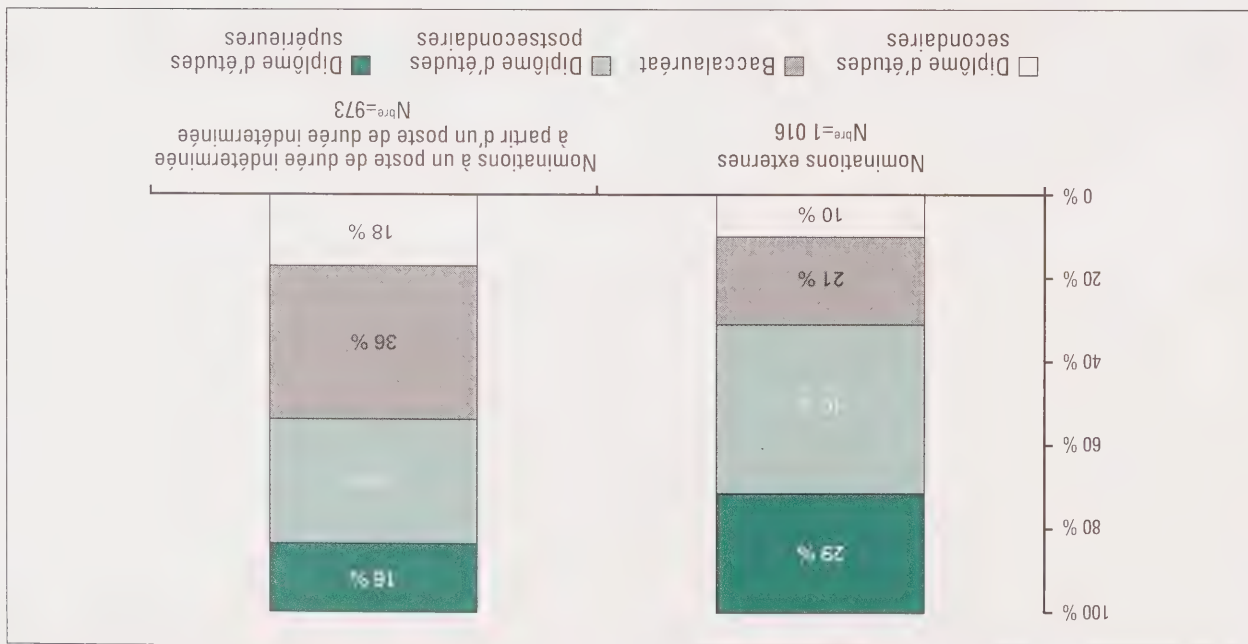
Source : Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005



Ces résultats s'appliquent à toutes les catégories, à l'exception de la catégorie Technique. Ce sont toutefois les différences observées au sein de la catégorie Administration et service extérieur qui déterminent la tendance. Dans cette catégorie, 78 % des personnes nommées provenant de l'extérieur de la fonction publique sont titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à 54 % des recrues provenant de l'effectif temporaire. Même si les proportions sont beaucoup moins grandes, la tendance est renversée pour la catégorie Technique, où seulement 41 % des personnes nommées provenant de l'extérieur de la fonction publique sont titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à 59 % des recrues provenant de l'effectif temporaire.

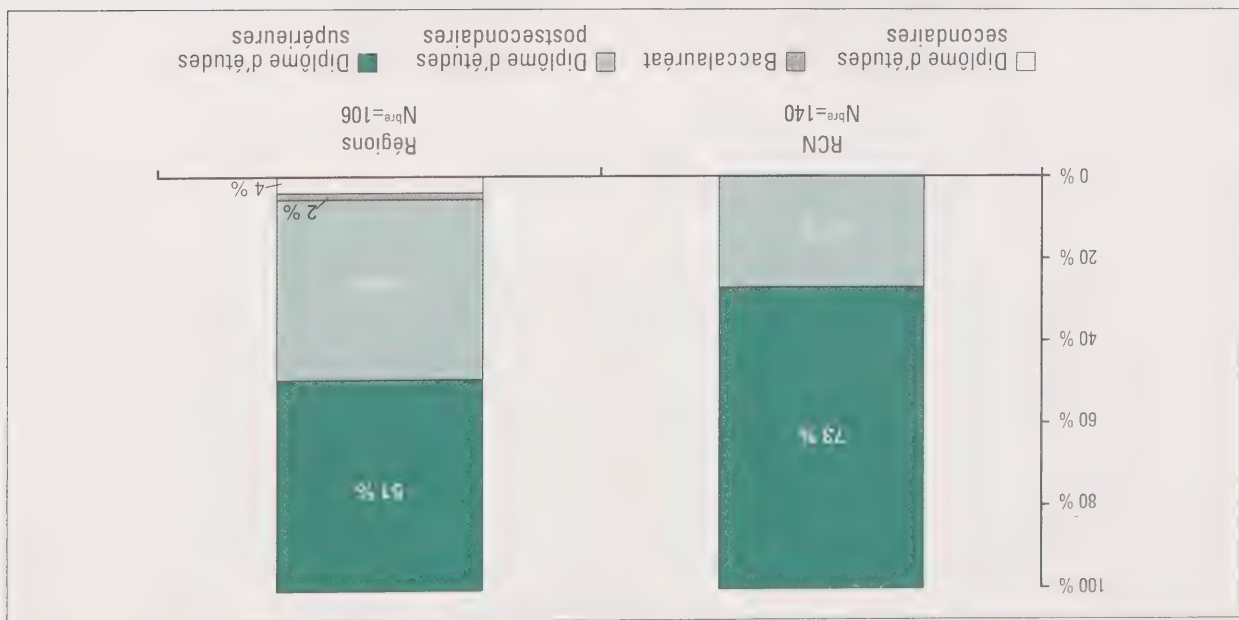
Soixante-neuf pour cent des personnes nommées provenant de l'extérieur de la fonction publique sont titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à seulement 46 % des recrues provenant de l'effectif temporaire (mouvement de personnes occupant un poste de durée déterminée à un poste pour une période indéterminée) qui atteignent ce niveau de scolarité (voir le **graphique 15**). De même, 29 % des personnes nommées provenant de l'extérieur de la fonction publique sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures, comparativement à 16 % des recrues provenant de l'effectif temporaire.

Source : Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005



**Graphique 15 : Nominations externes et nominations à un poste pour une période indéterminée à partir d'un poste de durée déterminée, selon le niveau de scolarité**

**Graphique 14 : Nominations externes selon le niveau de scolarité et la région** – catégorie Scientifique et professionnelle



Source : Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005

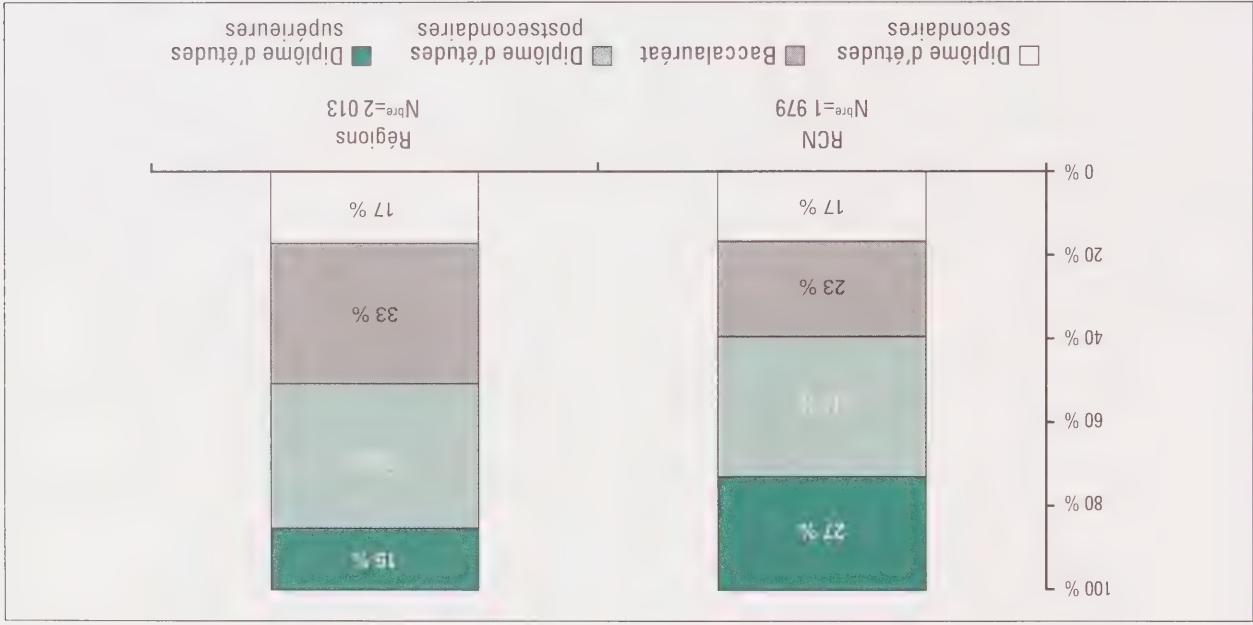
Les personnes nommées provenant de l'extérieur de la fonction publique ont un niveau de scolarité plus élevé que les recrues provenant de l'effectif temporaire

Jusqu'ici, l'analyse s'est concentrée sur la comparaison entre les nominations externes et celles internes. La présente section portera donc plus particulièrement sur la comparaison entre les nominations externes et le recrutement de personnes au sein de l'effectif temporaire (mouvement de personnes occupant un poste de durée déterminée à un poste pour une période indéterminée). Jusqu'à maintenant, les nominations à un poste pour une période indéterminée de personnes occupant un poste de durée déterminée étaient incluses dans les nominations internes.

## Nombre plus élevé de personnes nommées titulaires d'un diplôme d'études supérieures dans la région de la capitale nationale

Soixante et un pour cent des personnes nommées dans la région de la capitale nationale (RCN) sont titulaires d'un diplôme universitaire comparativement à 49 % des personnes nommées dans les régions (voir le **graphique 13**). De plus, environ le tiers des personnes nommées dans la RCN possèdent un diplôme d'études supérieures, tandis que 15 % des personnes nommées qui vivent dans les régions atteignent ce niveau de scolarité. Les études postsecondaires non universitaires semblent plus fréquentes dans les régions que dans la RCN. En effet, 33 % des personnes nommées dans les régions possèdent un diplôme d'études postsecondaires, pourcentage qui n'atteint que 23 % pour les personnes nommées dans la RCN.

**Graphique 13 : Nominations internes et externes selon le niveau de scolarité – RCN et régions**

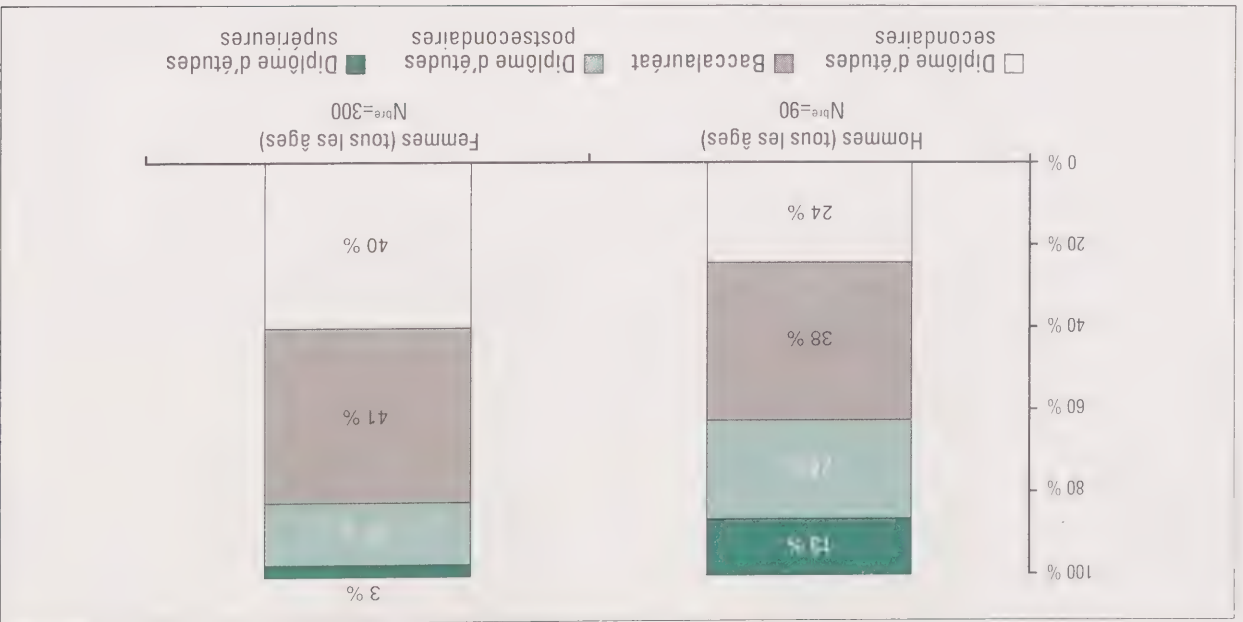


Source : Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005

Le fait que les personnes nommées dans la RCN présentent un niveau de scolarité plus élevé se remarque particulièrement chez les personnes provenant de l'extérieur de la fonction publique dans la catégorie Scientifique et professionnelle (voir le **graphique 14**). Au sein de cette catégorie, 73 % des personnes nommées dans la RCN et provenant de l'extérieur de la fonction publique ont un diplôme d'études supérieures contre seulement 51 % des personnes nommées dans les régions et provenant de l'extérieur de la fonction publique.

**Graphique 12 : Nominations internes dans le groupe Administration des programmes (PM) selon le sexe et le niveau de scolarité**

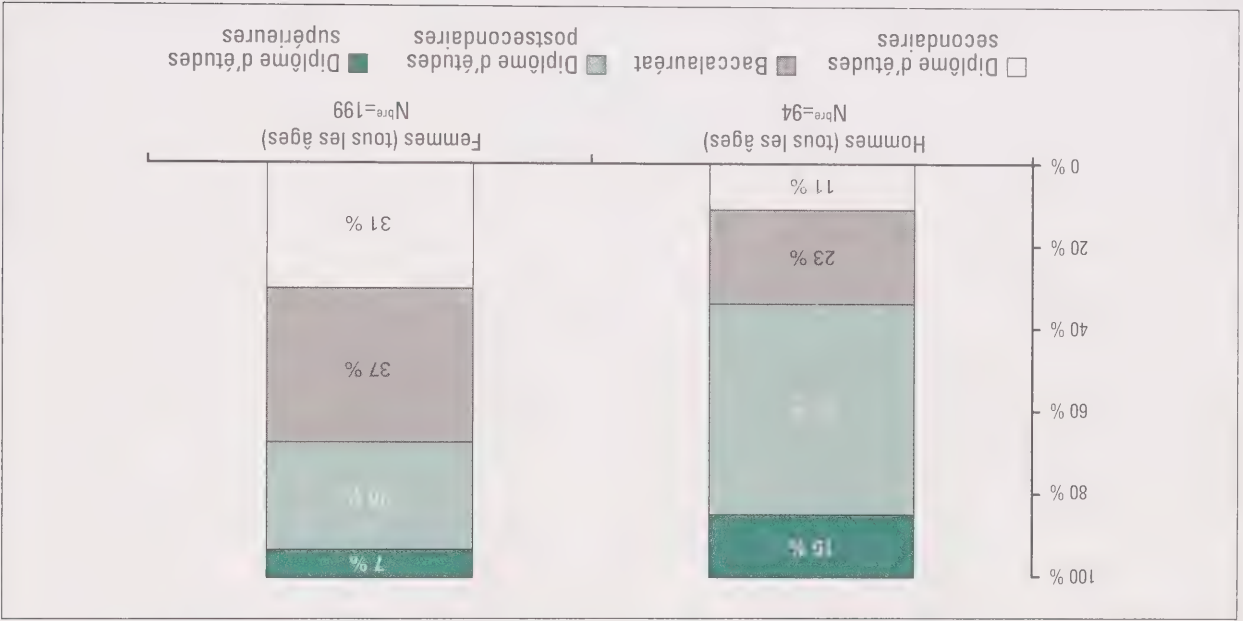
Source : Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005



**Graphique 11 : Nominations internes dans le groupe Services administratifs (AS) selon le sexe et le niveau de scolarité**

**Graphique 12 : Nominations internes dans le groupe Administration des programmes (PM) selon le sexe et le niveau de scolarité**

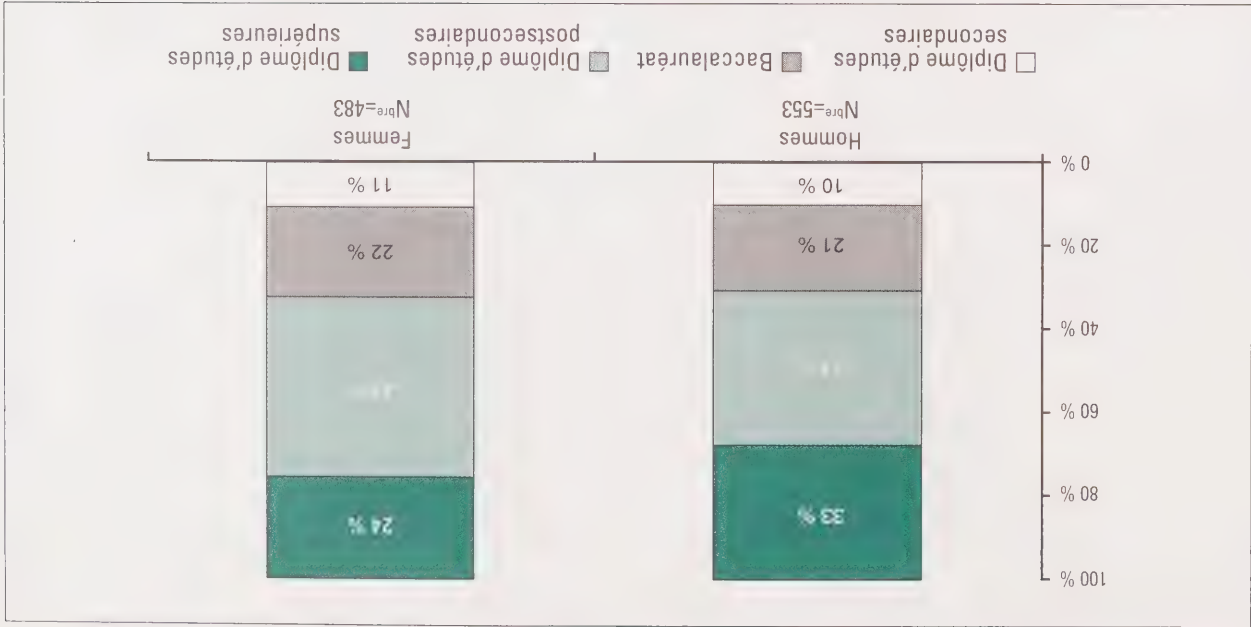
Source : Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005



Source : Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005

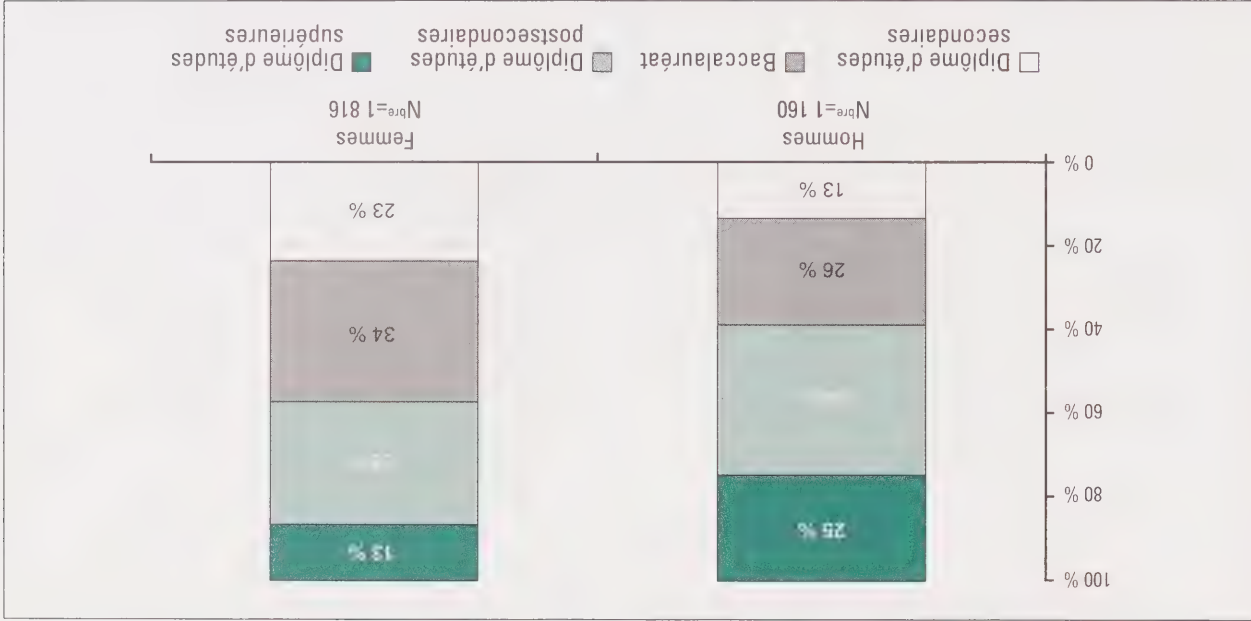


Graphique 9 : Nominations externes selon le niveau de scolarité et le sexe



Source : Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005

Graphique 10 : Nominations internes selon le niveau de scolarité et le sexe



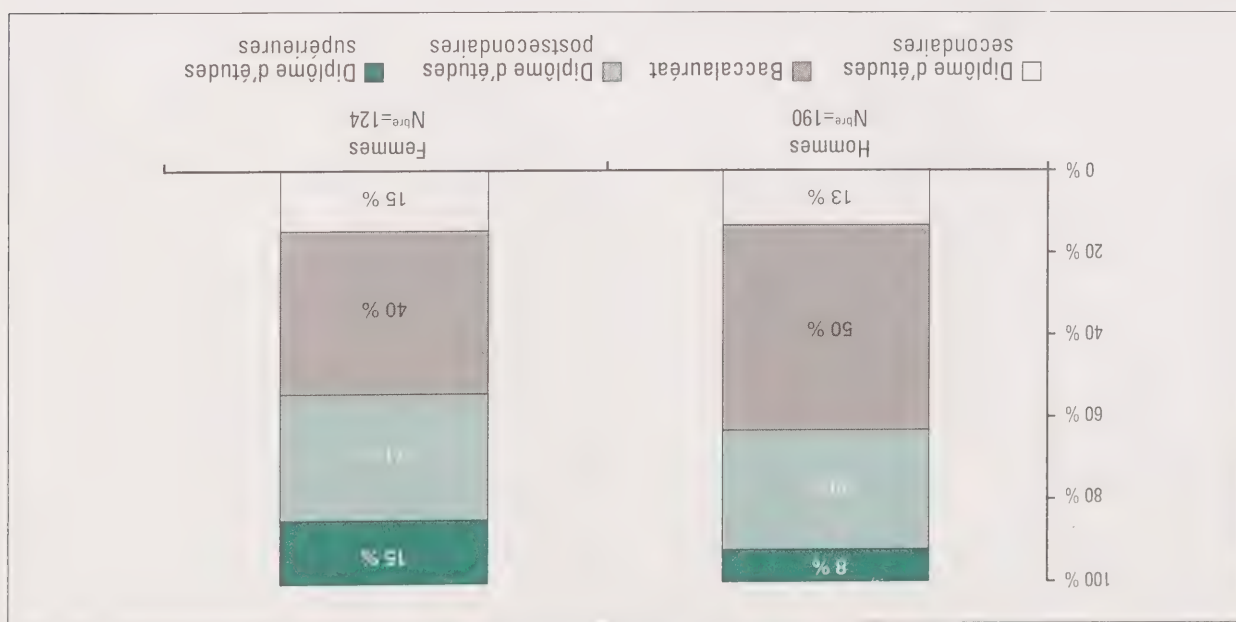
Source : Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005

Parmi les personnes nommées à l'interne, on remarque un plus grand écart de niveau de scolarité entre les hommes et les femmes au sein de la catégorie de l'Administration et service extérieur, particulièrement chez les groupes professionnels Services administratifs (AS) et Administration des programmes (PM), qui dominent cette catégorie (voir les graphiques 11 et 12). La proportion des hommes nommés qui possèdent un diplôme universitaire (38 % des AS et 66 % des PM) équivaut à plus du double de celle des femmes nommées (19 % des AS et 32 % des PM).

<sup>6</sup> Comme les pourcentages dans le texte ont été arrondis, leur somme n'est pas nécessairement égale à 100 %.

Les recrues de sexe masculin sont plus scolarisées que les recrues de sexe féminin, mais la différence s'observe au niveau des études supérieures. Au total, 70 % des hommes sont titulaires d'un diplôme universitaire, 37 % d'un baccalauréat et 33 % d'un diplôme d'études supérieures. Du côté des femmes, 68 % sont titulaires d'un diplôme universitaire, 43 % d'un baccalauréat et 24 %, d'un diplôme d'études supérieures (voir le **graphique 9**)<sup>6</sup>. Dans le cas des nominations internes, les différences sont plus prononcées. Soixante et un pour cent des hommes nommés à l'interne possèdent un diplôme universitaire comparativement à seulement 43 % des femmes (voir le **graphique 10**). En outre, 25 % des hommes nommés à l'interne possèdent un diplôme d'études supérieures comparativement à 13 % des femmes.

Source : Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005

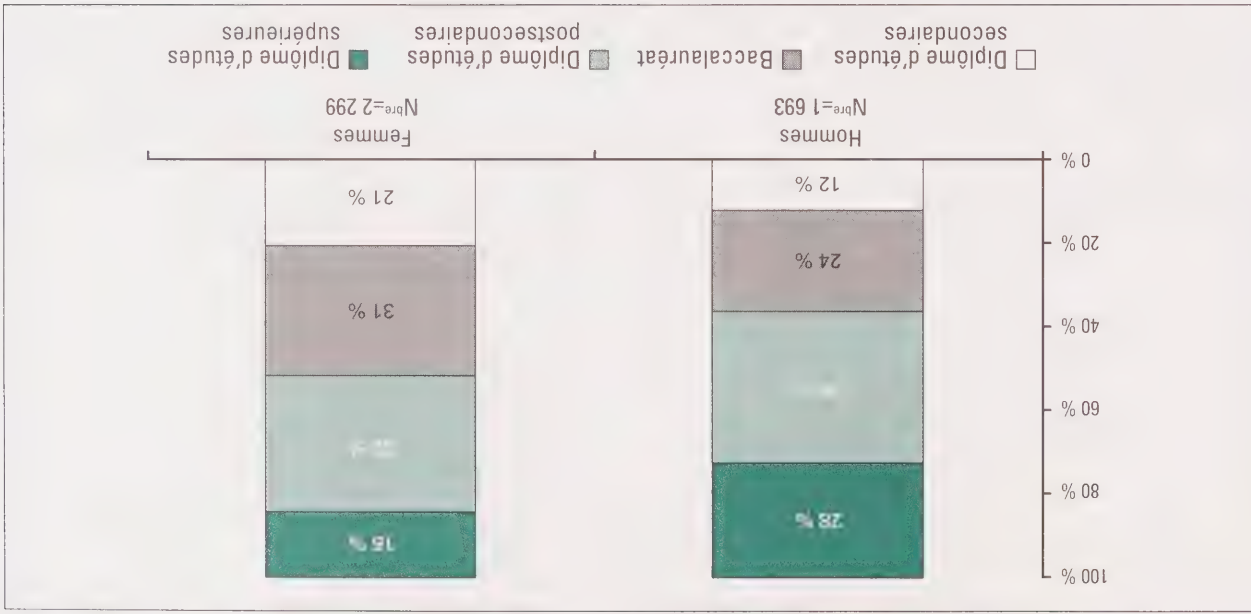


**Graphique 8 : Nominations internes et externes dans la catégorie Technique selon le sexe et le niveau de scolarité**

## Les hommes ont un niveau de scolarité plus élevé

Au total, 64 % des hommes nommés possèdent un diplôme universitaire par opposition à 48 % des femmes (voir le **graphique 7**). De même, 28 % des hommes nommés sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures comparativement à seulement 16 % des femmes nommées.

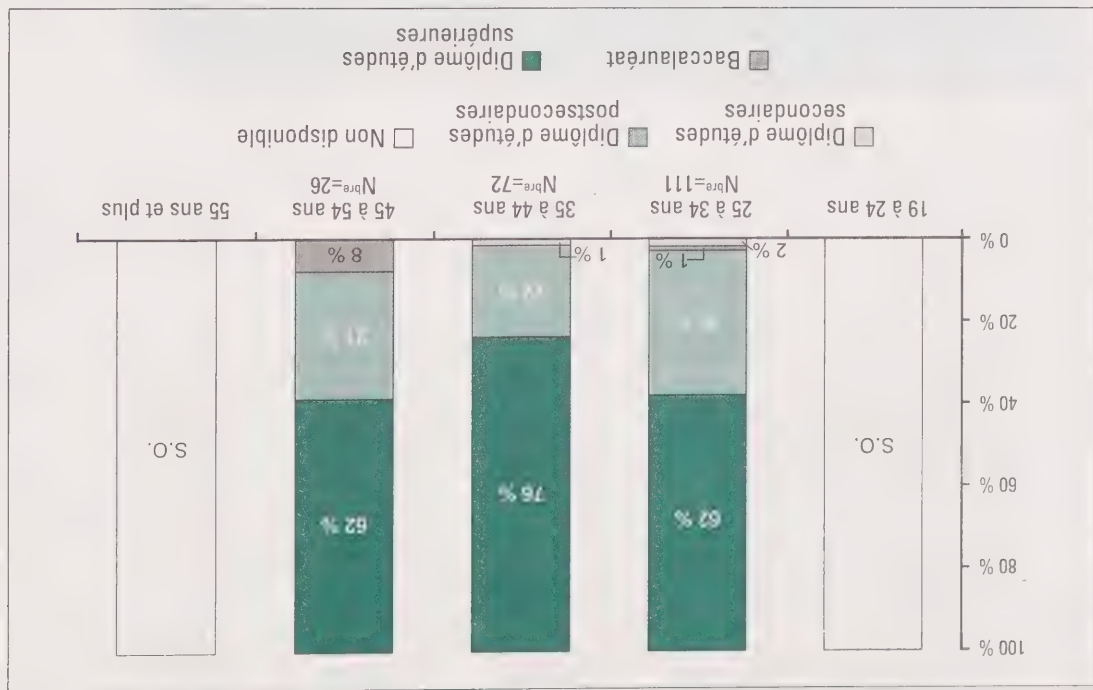
**Graphique 7 : Toutes les nominations selon le sexe et le niveau de scolarité**



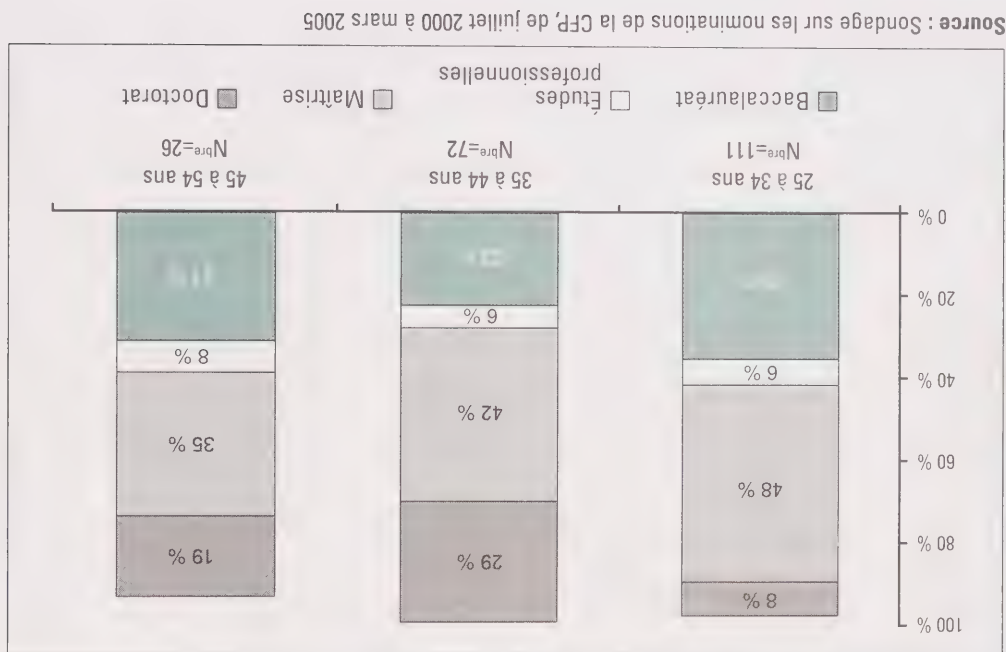
Source : Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005

Cette réalité s'observe généralement dans toutes les catégories professionnelles, sauf dans la catégorie Technique où un plus grand pourcentage de femmes nommées sont titulaires d'un diplôme universitaire, soit 46 %, contre 37 % pour les hommes (voir le **graphique 8**). On observe également que 15 % des femmes par opposition à 8 % des hommes déclarent posséder un diplôme d'études supérieures.

**Graphique 6 : Nominations externes – catégorie Scientifique et professionnelle selon l'âge et le niveau de scolarité**



**Répartition des études universitaires selon les types**



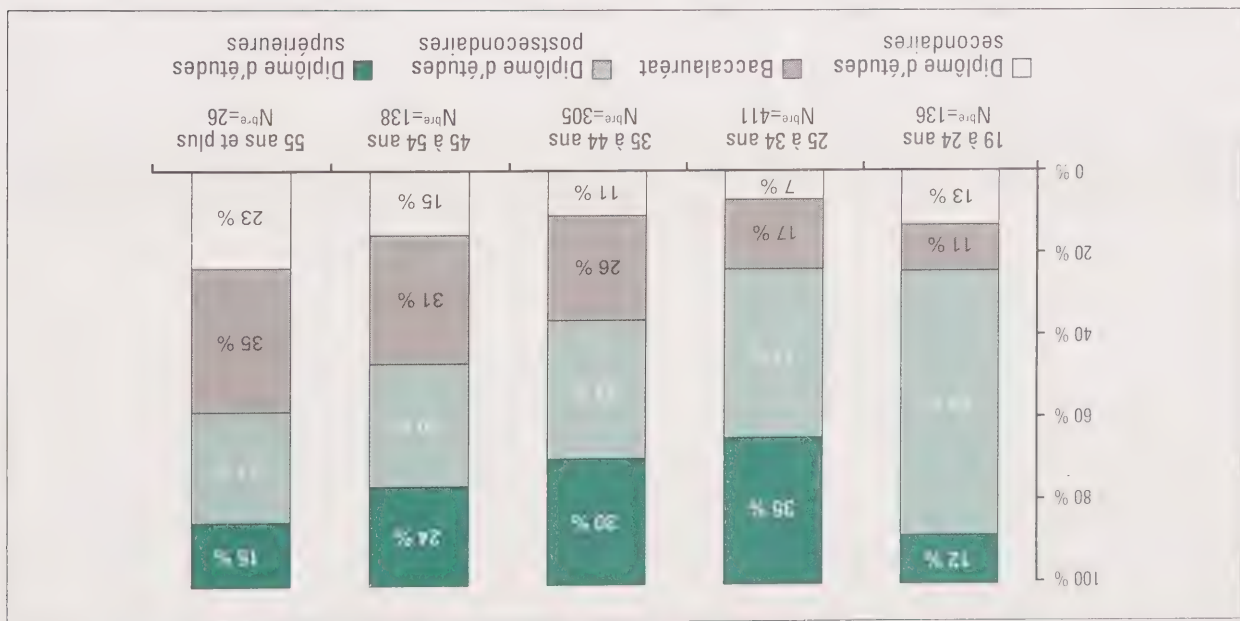
Source : Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005



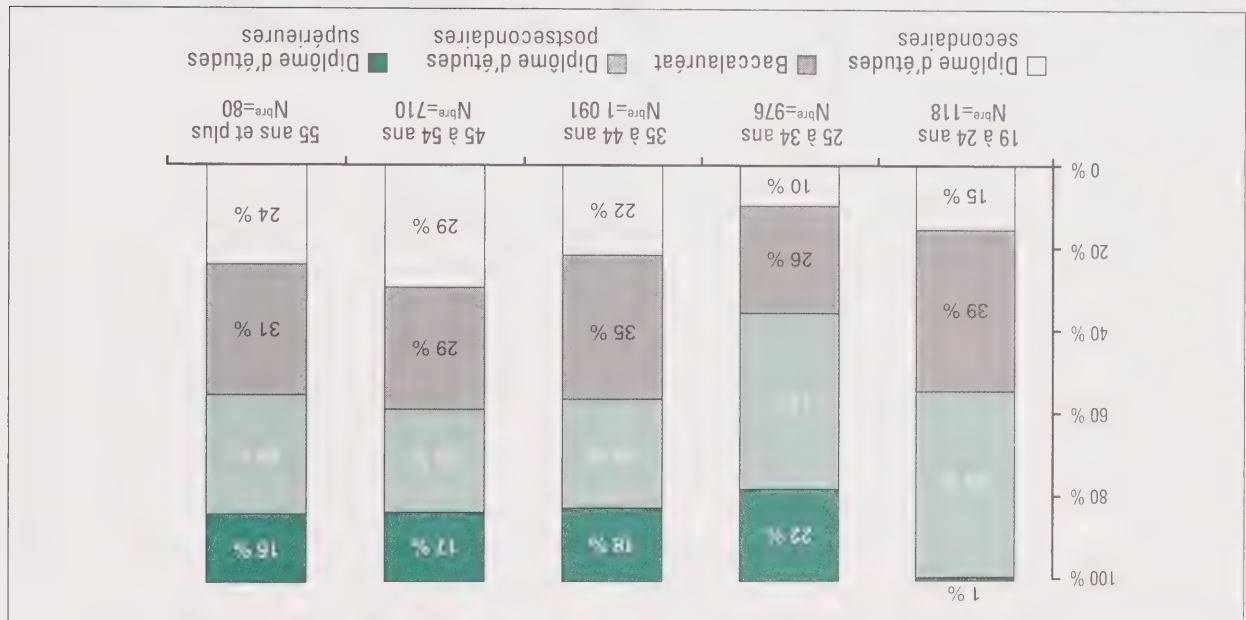
Dans l'ensemble, les constatations qui précèdent s'observent au sein de chaque catégorie professionnelle. On n'observe qu'une seule exception, soit pour la catégorie Scientifique et professionnelle, dans laquelle les résultats démontrent seulement une légère différence en ce qui a trait au niveau de scolarité atteint par les personnes nommées provenant de l'extérieur et celles nommées à l'intérieur. Comme on peut s'y attendre, cette catégorie comprend également le plus grand nombre de personnes possédant un diplôme d'études supérieures.

Si l'on s'attarde aux personnes nommées provenant de l'extérieur, 48 % de celles âgées de 25 à 34 ans sont titulaires d'une maîtrise et un autre 8 %, d'un doctorat (voir le **graphique 6**). Bien que la proportion des personnes nommées provenant de l'extérieur et possédant une maîtrise soit, à 42 %, légèrement inférieure, chez les personnes âgées de 35 à 44 ans, la proportion de celles qui sont titulaires d'un doctorat est largement supérieure et s'établit à 29 %. Même chez les 45 à 54 ans, la proportion des personnes titulaires d'un diplôme d'études supérieures reste au-delà des 50 %. Pour comprendre ces constatations, il est important de savoir que la catégorie Scientifique et professionnelle comprend des groupes tels que Médecine (MD) et Recherche scientifique (SE), qui exigent des niveaux de scolarité plus élevés pour y être nommés.

Graphique 4 : Nominations externes selon l'âge et le niveau de scolarité



Graphique 5 : Nominations internes selon l'âge et le niveau de scolarité



Les jeunes personnes nommées sont plus scolarisées

Les jeunes personnes nommées sont plus scolarisées que leurs collègues plus âgés. Au total, 68 % des personnes nommées âgées de 25 à 34 ans possèdent un diplôme universitaire comparativement à 48 % des personnes âgées de 35 à 44 ans et à 43 % des personnes âgées de 45 à 54 ans. Comme on peut s'y attendre, dans le cadre des processus de nomination externes, la distribution d'âge est biaisée dans le sens d'une plus grande prévalence de jeunes personnes (voir le **tableau 2**). Cela contribue à augmenter le niveau de scolarité moyen des personnes nommées provenant de l'extérieur en comparaison des personnes nommées à l'interne.

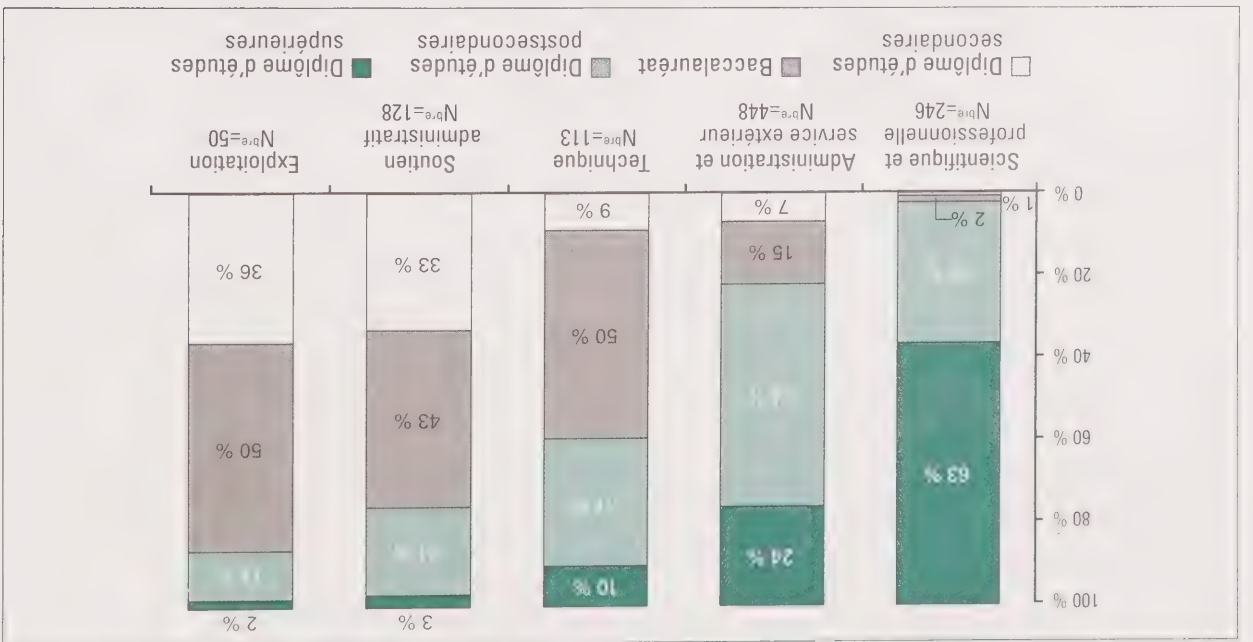
**Tableau 2 : Distribution des répondants au sondage selon le type de nomination et la catégorie d'âge**

	De 19 à 24 ans	De 25 à 34 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 54 ans	55 ans et plus	Total
Nominations externes	136 (13 %)	411 (40 %)	305 (30 %)	138 (14 %)	26 (3 %)	1 016 (100 %)
Nominations internes	118 (4 %)	976 (33 %)	1 091 (37 %)	710 (24 %)	80 (3 %)	2 975 (100 %)

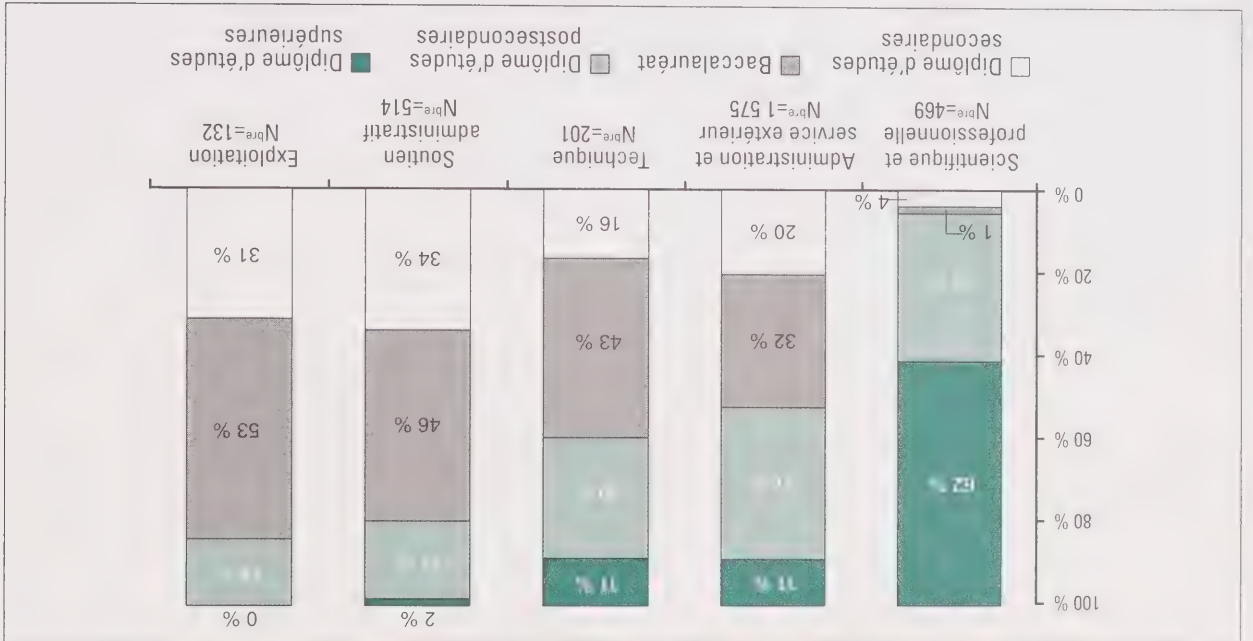
**Source :** Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005  
**Données exclues :** Date de naissance invalide dans un cas.

À l'exception du groupe d'âge le plus élevé, les personnes nommées provenant de l'extérieur de la fonction publique ont atteint, pour chaque groupe d'âge observé, un niveau de scolarité plus élevé que leurs homologues provenant de l'interne. Comme l'illustrent les **graphiques 4** et **5**, 76 % des personnes provenant de l'extérieur de la fonction publique et âgées de 19 à 24 ans et de 25 à 34 ans possèdent un diplôme universitaire. En ce qui concerne les personnes nommées à l'interne, ce sont respectivement 46 % et 64 % qui ont ce niveau de scolarité. De même, chez les personnes provenant de l'extérieur, on observe que 63 % de celles âgées de 35 à 44 ans et 54 % de celles âgées de 45 à 54 ans ont un diplôme universitaire comparativement à 44 % et 42 % respectivement pour les personnes nommées à l'interne. On remarque donc que pour tous les groupes d'âge sauf le dernier, les personnes nommées provenant de l'extérieur de la fonction publique sont beaucoup plus susceptibles de posséder un diplôme d'études supérieures que celles nommées à l'interne.

**Graphique 2 : Nominations externes selon le niveau de scolarité et la catégorie professionnelle**



**Graphique 3 : Nominations internes selon le niveau de scolarité et la catégorie professionnelle**





## Le niveau de scolarité varie d'une manière significative parmi les catégories professionnelles

Comme on pourrait s'y attendre, le niveau de scolarité varie d'une manière significative d'une catégorie professionnelle à l'autre. Les personnes nommées dans la catégorie Scientifique et professionnelle, pour laquelle un diplôme universitaire est presque toujours exigé, sont les plus scolarisées et possèdent, dans 98 % des cas, un diplôme universitaire : 35 % ont un baccalauréat, 44 %, une maîtrise, et 13 %, un doctorat<sup>3</sup>. Les personnes nommées dans la catégorie de l'Administration et service extérieur, où 54 % des employés sont titulaires d'un diplôme universitaire. Pour la catégorie Technique, ce pourcentage diminue pour atteindre 40 %, qui s'explique par le fait que les gens préfèrent d'autres types d'études postsecondaires, notamment des études effectuées dans un collège communautaire ou la formation technique (46 %). On observe également dans les dernières catégories, environ le tiers des candidats ont effectué des études secondaires (34 % et 32 % respectivement) et près de la moitié sont titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires (45 % et 52 % respectivement) [voir les graphiques 2 et 3].

Il est à noter que plus de 90 % des personnes nommées dans la catégorie de la Direction ont un diplôme universitaire et que plus de la moitié possèdent un diplôme d'études supérieures. Toutefois, le nombre de répondants de cette catégorie s'avère insuffisant pour effectuer une analyse.

Même si l'on peut observer ces différences tant pour les nominations externes que pour les nominations internes, les personnes nommées dans la catégorie de l'Administration et service extérieur et provenant de l'extérieur de la fonction publique ont un niveau de scolarité nettement supérieur à celui de leurs homologues provenant de l'interne. En effet, 78 % des personnes nommées provenant de l'extérieur possèdent au moins un diplôme universitaire et 24 %, un diplôme d'études supérieures. Dans le cas des personnes nommées à l'interne, les chiffres comparatifs sont établis à 48 % et 11 % respectivement. Il y a lieu de souligner que cette catégorie professionnelle constitue plus de la moitié (51 %) de toutes les personnes ayant participé au sondage durant la période visée par l'étude.

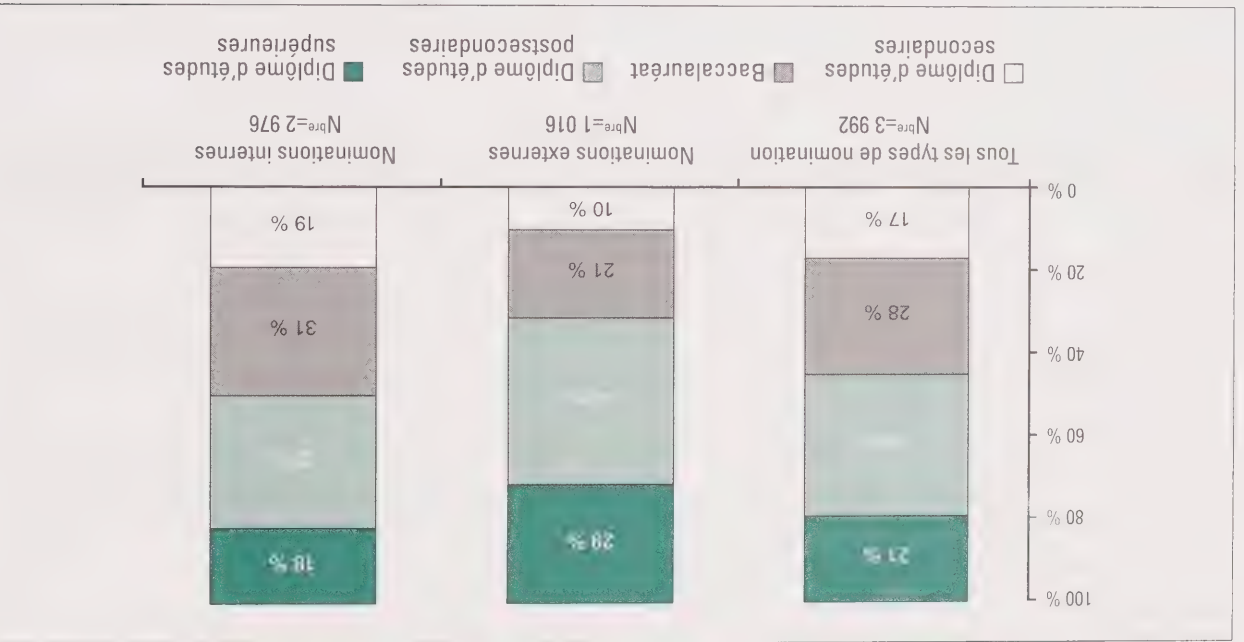
<sup>3</sup> Le résidu est constitué de diplômes d'études professionnelles, p. ex. en médecine.

## Constatations de l'étude

Les personnes nommées provenant de l'extérieur de la fonction publique possèdent un niveau de escolarité plus élevé que celles nommées à l'interne

Comme le montre le **graphique 1**, 55 % des personnes ayant participé au sondage possèdent un diplôme universitaire. Toutefois, plus des deux tiers (69 %) des personnes nommées provenant de l'extérieur de la fonction publique ont un diplôme universitaire comparativement à la moitié (50 %) des personnes nommées à l'interne. De plus 29 % des personnes nommées provenant de l'extérieur possèdent un diplôme d'études supérieures, proportion qui n'atteint que 18 % chez les personnes nommées à l'interne<sup>4</sup>.

**Graphique 1 : Nominations externes et nominations internes selon le niveau de escolarité**



**Source :** Sondage sur les nominations de la CFP, de juillet 2000 à mars 2005

**Nota :** Puisque les pourcentages du graphique ont été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement à 100 %.

Les études postsecondaires représentent, pour 28 % des personnes nommées, le niveau de escolarité le plus élevé; pour 17 % des personnes nommées, il s'agit plutôt des études secondaires. La proportion de personnes qui ont complété des études postsecondaires ou secondaires était considérablement plus élevée chez les personnes nommées à l'interne (31 % et 19 % respectivement) que chez leurs collègues provenant de l'extérieur (21 % et 10 % respectivement).

<sup>4</sup> Dans la présente étude, on entend par diplôme d'études postsecondaires des études postsecondaires autres que des études universitaires; le diplôme d'études supérieures comprend les diplômes d'études professionnelles supérieures au baccalauréat, p. ex. en médecine ou en dentisterie.

- Nomination externe par rapport à une nomination à un poste pour une période indéterminée à partir d'un poste de durée déterminée
  - Domaine d'études
- Le niveau de scolarité minimal requis pour la plupart des groupes professionnels est établi dans les Normes de sélection et d'évaluation. Ces exigences minimales ont une incidence sur le profil scolaire des personnes nommées au sein d'une catégorie professionnelle. À titre d'exemple, presque tous les postes de la catégorie Scientifique et professionnelle exigent un diplôme universitaire. Par conséquent, on peut s'attendre *a priori* à ce que les personnes nommées dans la catégorie Scientifique et professionnelle aient un niveau de scolarité plus élevé que les autres employés. C'est pourquoi, même si l'analyse s'effectue au niveau agrégé, dans tous les cas, les données ont été regroupées par catégorie professionnelle. Les écarts considérables aux tendances générales ont été notés.

L'étude porte sur trois types de processus de nomination (voir le **tableau 1**) : la nomination de non-fonctionnaires à des postes pour une période indéterminée (permanent – nomination externe); la nomination d'une personne occupant un poste de durée déterminée à un poste pour une période indéterminée; et la promotion d'un fonctionnaire occupant un poste permanent à un autre poste permanent (promotion). Les autres types de nominations, tels que les mouvements latéraux pour une période indéterminée, les mutations, les nominations intermédiaires et les nominations d'un poste déterminé à un autre vont au delà de la portée de la présente étude.

Dans la plupart des analyses qui suivent, les deux derniers types de nominations, soit les promotions et les mouvements de personnes occupant un poste déterminé à un poste pour une période indéterminée, ont été regroupés et appelés simplement « nominations internes ».

**Tableau 1 : Nombre de répondants au sondage selon le type de nomination**

Nbre	
Nominations à la fonction publique – nominations externes	1 016
Nominations au sein de la fonction publique – nominations internes	2 976
Nomination d'une personne occupant un poste de durée déterminée à un poste pour une période indéterminée	
Promotion (nomination d'un fonctionnaire occupant un poste pour une période indéterminée à un autre)	
Nombre total de nominations	3 992



## Au sujet de l'étude

### Objectif de l'étude

La présente étude vise à examiner le profil scolaire des personnes nommées à la fonction publique (nominations externes) et au sein de celle-ci (nominations internes) par voie de concours. Les processus de nomination externes visent exclusivement les nominations à des postes pour une période indéterminée (permanents), tandis que les processus de nomination internes englobent uniquement les promotions à un poste pour une période indéterminée ou le mouvement d'un poste de durée déterminée vers un poste pour une période indéterminée.

### Source des données

La présente étude se fonde sur des données recueillies au moyen du Sondage sur les nominations de la CFP effectué au cours de la période de juillet 2000 à mars 2005. La période visée par l'étude précédait l'entrée en vigueur de l'actuelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) en décembre 2005.

Le Sondage sur les nominations se fonde sur un échantillon au hasard des nominations effectuées au cours des six derniers mois. Au cours de la période visée par l'étude, les questionnaires du sondage ont été envoyés à 7 476 titulaires de postes pour une période indéterminée, qui ont été choisis de façon aléatoire à partir du Système d'information analytique sur les emplois de la CFP. De ce nombre (7 476), 3 992 ont fourni des renseignements quant à leur niveau de scolarité, et ces données sont reflétées dans la présente étude. Au total, 25 % des répondants (1 016) provenaient du grand public (nominations externes), et 75 % (2 976) avaient été nommés au sein de la fonction publique (nominations internes).

### Approche de l'étude

La présente étude fournit une analyse descriptive du niveau de scolarité des répondants au sondage durant la période visée. L'analyse du niveau de scolarité se fonde sur les variables suivantes :

- Type de nomination : nomination interne par rapport à une nomination externe
- Catégorie professionnelle
- Âge
- Sexe
- Région de la nomination : région de la capitale nationale par rapport aux autres régions

<sup>3</sup> Toutes les nominations effectuées au cours de la période visée étaient assujetties à l'ancienne LEFP. Depuis l'entrée en vigueur de l'actuelle LEFP, le terme « concours » n'est plus utilisé pour parler de processus de dotation. L'actuelle LEFP traite plutôt de processus « annoncés » et « non annoncés ».



## Rôle de la Commission de la fonction publique du Canada en matière de dotation

La Commission de la fonction publique du Canada (CFP) est un organisme indépendant qui relève du Parlement. Elle est responsable de protéger l'intégrité du système de dotation dans la fonction publique fédérale de même que l'impartialité des fonctionnaires sur le plan politique. De plus, la CFP recrute des Canadiens qualifiés provenant de partout au pays. La CFP élabore des politiques et des lignes directrices pour s'assurer que les nominations sont effectuées en respectant le principe du mérite et les valeurs de dotation de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Elle mène des évaluations, des vérifications, des études et des enquêtes pour confirmer l'efficacité du système de dotation et pour apporter des améliorations au besoin. La CFP fournit également des services de dotation et d'évaluation aux ministères et organismes, à titre facultatif.

## Contexte

Le niveau de scolarité est une variable qui revêt une importance considérable pour les analystes des ressources humaines. Il s'agit d'un élément du capital humain que le personnel et les employés éventuels mettent à contribution. Puisqu'il est impossible d'obtenir des données à cet égard à partir des systèmes d'administration centralisés, la CFP a ajouté des questions relatives aux études dans le Sondage sur les nominations. La présente étude constitue un résumé des données recueillies dans le cadre de ce sondage de juillet 2000 à mars 2005.

Dans le cadre d'un processus de nomination, les gestionnaires sont responsables de l'établissement du niveau de scolarité pour chaque poste à doter, d'après leurs connaissances des exigences requises. Cependant, dans la plupart des cas, les Normes de sélection et d'évaluation définissent les niveaux de scolarité minimaux requis afin de doter les postes de la plupart des groupes professionnels (voir l'**annexe 2**).<sup>2</sup> Le niveau de scolarité minimal requis dépend du groupe professionnel et tient compte des exigences de base jugées essentielles à l'exécution des tâches d'un poste. À titre d'exemple, pour une nomination au groupe Psychologie (PS), l'exigence minimale est la suivante : « diplôme de maîtrise d'une université reconnue avec spécialisation en psychologie du personnel, en psychométrie, en psychologie industrielle, en psychologie clinique ou dans toute autre spécialisation relative au poste ».

<sup>2</sup> L'établissement de ces normes est passé de la Commission de la fonction publique du Canada à l'Agence de la fonction publique du Canada depuis l'entrée en vigueur de l'actuelle LEFP le 31 décembre 2005.

provenant de l'interne. En effet, 78 % des personnes nommées provenant de l'extérieur possèdent au moins un diplôme universitaire et 24 %, un diplôme d'études supérieures, par rapport à 48 % et 11 % respectivement pour les personnes nommées à l'interne. Il est bon de souligner que cette catégorie professionnelle constitue plus de la moitié (51 %) de tous les répondants visés par l'étude.

- Chez les personnes nouvellement nommées à un poste permanent, 69 % des personnes de l'extérieur et 46 % des personnes nommées occupant un poste de durée déterminée étaient titulaires d'un diplôme universitaire. Parallèlement, 29 % des personnes de l'extérieur avaient un diplôme d'études supérieures, comparativement à 16 % des personnes nommées occupant un poste de durée déterminée.
- Dans l'ensemble, les jeunes personnes nommées étaient généralement plus scolarisées que leurs aînés. Ainsi, 68 % des personnes nommées de 25 à 34 ans étaient titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à 48 % pour les 35 à 44 ans et à 43 % pour les 45 à 54 ans.
- De même, les hommes étaient plus scolarisés que les femmes, de sorte que près des deux tiers des hommes étaient titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à près de la moitié des femmes. Toutefois, ces écarts sont moins marqués chez les recrues de l'extérieur.

## Prochaine étape

La CFP transmettra les résultats de son étude aux administrateurs généraux et chefs des ressources humaines. Nous espérons que les gestionnaires et planificateurs des ressources humaines trouveront ces résultats utiles au moment d'examiner leurs besoins futurs en matière de dotation.

La présente étude vise à examiner le niveau de scolarité des recrues nommées à la fonction publique (nominations externes) et des employés nommés au sein de celle-ci (nominations internes) à la suite d'un concours<sup>1</sup>. L'étude repose sur les données recueillies au moyen du Sondage sur les nominations de la Commission de la fonction publique (CFP), de juillet 2000 à mars 2005.

## Constatations de la CFP

Cette étude nous a permis de constater que les recrues étaient plus scolarisées que les personnes nommées qui occupaient déjà un poste à la fonction publique. Nous avons aussi remarqué que, parmi les personnes nouvellement nommées à un poste permanent, les personnes de l'extérieur de la fonction publique étaient plus scolarisées que les personnes nommées (postes déterminés).

L'étude a par ailleurs révélé, dans l'ensemble, que le niveau de scolarité était plus élevé dans les catégories professionnelles fondées sur le savoir par rapport aux autres catégories; cette constatation était la même chez les jeunes par rapport aux aînés, et chez les hommes par rapport aux femmes.

■ En tout, 55 % des personnes de l'extérieur et de la fonction publique nommées à un poste pour une période indéterminée (permanent) étaient titulaires d'un diplôme universitaire. Plus des deux tiers des personnes recrutées à l'extérieur de la fonction publique étaient titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à seulement la moitié des personnes nommées à l'interne. De même, 29 % des personnes nommées provenant de l'extérieur de la fonction publique étaient titulaires d'un diplôme d'études supérieures, comparativement à 18 % chez les fonctionnaires.

■ Nous avons constaté d'importants écarts d'une catégorie d'emploi à une autre, quant au niveau de scolarité. Presque toutes les personnes nommées dans la catégorie Scientifique et professionnelle étaient titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à 54 % pour la catégorie Administration et service extérieur, à 40 % pour la catégorie Technique, à 21 % pour le Soutien administratif et à 15 % pour l'Exploitation.

Même si l'on observe ces écarts tant pour les nominations externes que pour les nominations internes, les personnes de l'extérieur nommées dans la catégorie Administration et service extérieur ont un niveau de scolarité nettement supérieur à celui de leurs homologues

<sup>1</sup> Toutes les nominations effectuées au cours de la période visée étaient assujetties à l'ancienne *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Depuis l'entrée en vigueur de l'actuelle LEFP, l'expression « processus par voie de concours » n'est plus utilisée pour parler de processus de dotation. L'actuelle LEFP traite plutôt de processus « annoncés » et « non annoncés ». Seuls les processus de dotation externes ayant donné lieu à une nomination à un poste pour une période indéterminée (permanent) ont été utilisés. De même, les processus de dotation internes ayant entraîné une promotion à un poste pour une période indéterminée ou un changement de la durée d'emploi de déterminée à indéterminée ont été utilisés.

## Liste des graphiques

Graphique 1 : Nominations externes et nominations internes selon le niveau de scolarité.....	8
Graphique 2 : Nominations externes selon le niveau de scolarité et la catégorie professionnelle.....	10
Graphique 3 : Nominations internes selon le niveau de scolarité et la catégorie professionnelle.....	10
Graphique 4 : Nominations externes selon l'âge et le niveau de scolarité.....	12
Graphique 5 : Nominations internes selon l'âge et le niveau de scolarité.....	12
Graphique 6 : Nominations externes – catégorie Scientifique et professionnelle selon l'âge et le niveau de scolarité.....	14
Graphique 7 : Toutes les nominations selon le sexe et le niveau de scolarité.....	15
Graphique 8 : Nominations internes et externes dans la catégorie Technique selon le sexe et le niveau de scolarité.....	16
Graphique 9 : Nominations externes selon le niveau de scolarité et le sexe.....	17
Graphique 10 : Nominations internes selon le niveau de scolarité et le sexe.....	17
Graphique 11 : Nominations internes dans le groupe Services administratifs (AS) selon le sexe et le niveau de scolarité.....	18
Graphique 12 : Nominations internes dans le groupe Administration des programmes (PM) selon le sexe et le niveau de scolarité.....	18
Graphique 13 : Nominations internes et externes selon le niveau de scolarité – RCN et régions.....	19
Graphique 14 : Nominations externes selon le niveau de scolarité et la région – catégorie Scientifique et professionnelle.....	20
Graphique 15 : Nominations externes et nominations à un poste pour une période indéterminée à partir d'un poste de durée déterminée, selon le niveau de scolarité.....	21

## Liste des tableaux

Tableau 1 : Nombre de répondants au sondage selon le type de nomination.....	7
Tableau 2 : Distribution des répondants au sondage selon le type de nomination et la catégorie d'âge.....	11
Tableau 3 : Nominations externes et internes selon le domaine d'études principal (les titulaires d'un diplôme universitaire seulement).....	22



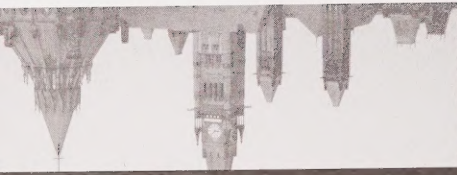
# Table des matières

<b>Points saillants</b> .....	3
<b>Introduction</b> .....	5
Rôle de la Commission de la fonction publique du Canada en matière de dotation .....	5
Contexte .....	5
<b>Au sujet de l'étude</b> .....	6
Objetif de l'étude .....	6
Source des données .....	6
Approche de l'étude .....	6
<b>Constatations de l'étude</b> .....	8
Les personnes nommées provenant de l'extérieur de la fonction publique possèdent un niveau de scolarité plus élevé que celles nommées à l'interne .....	8
Le niveau de scolarité varie d'une manière significative parmi les catégories professionnelles .....	9
Les jeunes personnes nommées sont plus scolarisées .....	11
Les hommes ont un niveau de scolarité plus élevé .....	15
Nombre plus élevé de personnes nommées titulaires d'un diplôme d'études supérieures dans la région de la capitale nationale .....	19
Les personnes nommées provenant de l'extérieur de la fonction publique ont un niveau de scolarité plus élevé que les recrues provenant de l'effectif temporaire .....	20
Commerce, gestion ou administration des affaires : domaines d'études privilégiés .....	22
<b>Mot de la fin</b> .....	23
<b>Équipe chargée de l'étude</b> .....	23
<b>Annexes</b> .....	
Annexe 1 : Glossaire .....	24
Annexe 2 : Normes de sélection et d'évaluation .....	26
Annexe 3 : Catégories et groupes professionnels .....	27
Annexe 4 : Qualité des données .....	29



**Le profil scolaire  
des personnes nommées**  
Étude statistique de la Commission  
de la fonction publique du Canada

Octobre 2008



Commission de la fonction publique du Canada  
300, avenue Laurier Ouest  
Ottawa (Ontario) K1A 0M7  
Canada

Renseignements : 613-992-9562  
Télécopieur : 613-992-9352

Le présent rapport est également disponible sur notre site Web  
à l'adresse suivante : [www.psc-cfp.gc.ca](http://www.psc-cfp.gc.ca)

No de catalogue : SC3-135/2008  
ISBN 978-0-662-05921-9

© Sa Majesté la Reine du Canada, représentée par  
la Commission de la fonction publique du Canada, 2008





Octobre 2008

# Le profil scolaire des personnes nommées

## Étude statistique de la Commission de la fonction publique du Canada

100 ans  
1908-2008